

Ammatillisen kuntoutuksen organisointi, oikeus kuntoutukseen ja etuudet Ruotsissa, Saksassa, Alankomaissa ja Suomessa

ANTTI MIELONEN

**Ammatillisen kuntoutuksen
organisointi, oikeus kuntoutukseen ja
etuudet Ruotsissa, Saksassa,
Alankomaissa ja Suomessa**

ANTTI MIELONEN

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin: 029 411 20

Sähköposti: etunimi.sukunimi@etk.fi

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon: 029 411 20

E-post: förnamn.efternamn@etk.fi

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 ELÄKETURVAKESKUS, FINLAND

Phone: +358 29 411 20

E-mail: firstname.surname@etk.fi

Helsinki 2020

ISBN 978-951-691-322-6 (PDF)

ISSN 1798-7490 (verkkojulkaisu)

TIIVISTELMÄ

Tässä raportissa on tarkasteltu ja vertailtu ammatillisen kuntoutuksen organisointia, sen piiriin pääsyä sekä myönnettäviä etuuksia **Ruotsissa, Saksassa, Alankomaissa ja Suomessa**. Ammatillisen kuntoutuksen käsite voi maasta riippuen hieman vaihdella, mutta useimmiten kyseessä on työikäisen henkilön muu kuin lääkinällinen kuntoutus, jonka tarkoituksena on parantaa vammasta tai sairaudesta kärsivän henkilön työkykyä, mahdollistaa hänen paluunsa työhön tai ennaltaehkäistä työkyvyn heikkenemistä.

Ammatillisen kuntoutuksen organisointi vertailumaissa

Ammatillisen kuntoutuksen organisointi ja siihen liittyvät toimijat vaihtelevat luonnollisesti maasta toiseen. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että ammatillinen kuntoutus on nykyisin vertailumaissa työikäisten lakisääteinen oikeus, jonka organisointi liittyy useimmiten työikäisten henkilöiden työmarkkinastatukseen ja mahdollisesti myös ikään.

Ammatillinen kuntoutus on vertailumaissa järjestetty työntekijöiden osalta joko työnantaja- tai eläkevakuutuslähtöisesti. Jos kuntoutustarve aiheutuu tapaturmasta, on vastuullinen toimija eläkevakuutuslähtöisissä maissa kuitenkin tapaturmavakuutus.

Ruotsissa työnantajilla on päävastuu kuntoutuksen järjestämisestä ja kustantamisesta, mutta Vakuutuskassalla on kuitenkin merkittävä rooli kuntoutuksen valvonnan ja eri osapuolten kuntoutustoimenpiteiden koordinoinnin suhteen sekä kuntoutujan kuntoutuksen aikaisen toimeentulon turvaamisessa. Tapaturmavakuutuksen perusteella tapahtuva ammatillinen kuntoutus tapahtuu myös käytännössä samojen toimijoiden kautta.

Saksassa työntekijöiden ammatillinen kuntoutus on hajautettu usealle toimijalle, mutta yleensä se on eläkevakuutuksen harteilla. Tapaturman perusteella tehtävä ammatillinen kuntoutus on kuitenkin tapaturmavakuutuksen vastuulla. Eläkevakuutus tai tapaturmavakuutus vastaa kuntoutuksen kustannuksista ja kuntoutuksen aikaisista toimeentulokorvauksista. Työnantajan rooli kuntoutuksessa on siten verraten pieni.

Alankomaissa on vertailumaista kaikkein poikkeavin ammatillisen kuntoutuksen organisointi. Työssäkäyvien kuntoutus ja sen aikainen toimeentulo on käytännössä täysin työnantajien vastuulla. Erillistä lakisääteistä tapaturmavakuutusta ei ole, ja työnantaja vastaa työsuhteessa olevien kuntoutuksesta riippumatta siitä mistä syystä kuntoutustarve on aiheutunut.

Suomessa ammatillisen kuntoutuksen organisointi muistuttaa vertailumaista Saksa kuntoutuksen pääasiallisen vastuun ollessa eläkevakuutuksen puolella työeläkelaitoksilla ja tapaturma- ja liikennevahinkotilanteissa vakuutusyhtiöillä. Suomessa kuitenkin myös Kela osallistuu omalta osaltaan ammatillisen kuntoutuksen järjestämiseen.

Oikeus ammatilliseen kuntoutukseen

Oikeus ja perusteet ammatilliseen kuntoutukseen pääsemiseen vaihtelee maasta toiseen. Perusvaatimus on kuitenkin **työkyvyn heikentyminen** tai uhka sen heikentymisestä. Tämän lisäksi voidaan vaatia esimerkiksi riittävän pitkää **vakuutusaikaa** tai **vähimmäisansaintarajan ylittäviä tuloja**.

Ruotsissa oikeus ammatilliseen kuntoutukseen edellyttää kuulumista sairausvakuutukseen sekä toisaalta henkilön työkyvyn riittävää heikentymistä. Sairausvakuutukseen kuuluvat Ruotsissa kuitenkin käytännössä kaikki maassa asuvat tai työskentelevät henkilöt.

Saksassa oikeus ammatilliseen kuntoutukseen on sidottu paitsi työkyvyn heikentymiseen tai uhkaan sen heikentymisestä mutta myös vakuutusaikavaatimukseen. Perusvaatimuksena on vähintään 15 vuoden vakuutusaika eläkevakuutuksen piirissä.

Alankomaissa oikeus ammatilliseen kuntoutukseen ei edellytä tiettyä vakuutuskausi- tai ansaintarajan täyttymistä tai tarkkaa työkyvyn alenemisvaatimusta. Kaikki työntekijät ovat lähtökohtaisesti oikeutettuja kuntoutukseen, jos he eivät kykene suoriutumaan työsopimuksen mukaisista työtehtävistä sairauden tai vamman vuoksi.

Suomessa työeläkelaitosten järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen on oikeutettu työntekijä tai yrittäjä, joka ei ole täyttänyt ikäluokan alinta eläkeikää ja hänellä on olemassa työkyvyttömyyden uhka tai hän on työkyvytön. Lisäksi vaaditaan, että työskentelystä saatuja vakuutettuja työansioita on riittävästi ja että työntekijä tai yrittäjä on vaikiintunut työelämään.

Ammatillisen kuntoutuksen etuudet vertailumaissa

Ammatillinen kuntoutus käsittää muita kuin lääkinnälliseen kuntoutukseen liittyviä erilaisia työkykyä ja työskentelyä helpottavia, tukevia tai parantavia **toimenpiteitä ja palveluita**, joita voidaan tehdä työpaikalla tai kuntoutukseen osallistuvalla henkilöllä. Kuntoutus käsittää toisaalta myös **rahamääräisiä etuuksia**, joka voi tarkoittaa ansiosidonnaisten- ja kulukorvausten lisäksi myös palkanmaksun jatkumista kuntoutuksen tai sairauden aikana pidemmän aikaa. Etuudet voivat pitää sisällään myös työnantajalle maksettavia korvauksia ja tukia.

Kuntoutujan toimeentuloa turvaa vertailumaissa joko kuntoutuksen ajalta maksettava palkka, päivärahatyypinen etuus tai työkyvyttömyyseläkkeeseen verrattava etuus.

Ruotsissa rahanmääräiset kuntoutuskorvaukset muodostuvat kuntoutuspäivärahas- ta sekä erityisestä kuntoutustuesta. Kuntoutuspäiväraha on normaalitapauksessa noin 80 prosenttia tuloista enimmäis- ja vähimmäisrajojen puitteissa. Erityiskuntoutustuki korvaa vakuutetulle kuntoutuksesta aiheutuneita kuluja.

Saksassa voidaan kuntoutuksen ajalta maksaa kuntoutusrahaa, joka määräytyy edeltävien tulojen perusteella päivärahatyypisesti. Kuntoutusrahan määräytymiseen otetaan huomioon yleensä 80 prosenttia bruttotuloista, joista kuntoutusraha on 60–80 prosenttia eläkevakuutuksen kattomäärään saakka. Saksassa maksetaan myös erilaisia kulu-

korvauksia kuntoutujalle ja työnantajalle. Yhtenä korvausmuotona on henkilökohtainen kuntoutusbudjetti, jonka puitteissa kuntoutuja voi itse päättää kuntoutustoimista.

Alankomaissa työnantaja on velvoitettu maksamaan sairauspoissaolon ja kuntoutuksen ajalta palkkaa yleensä enintään kahden vuoden ajan. Maksettavan palkan tulee olla vähintään 70 prosenttia työntekijän palkasta tai vähintään lakisäteisen vähimmäispalkan verran.

Suomessa työeläkekuntoutuksessa olevalle maksetaan kuntoutusrahaa. Muita rahamääräisiä kuntoutusetuuksia ovat lisäksi kuntoutusavustus sekä oman yrityksen perustamiseksi saatava elinkeinotuki ja kuntoutuksesta aiheutuvien kulujen korvaukset. Kuntoutusraha määräytyy muista maista poiketen työkyvyttömyyseläkkeen perusteella korotettuna 33 prosentilla.

Kuntoutuspalvelut ja toimenpiteet pitävät sisällään moninaisia erilaisia työkykyä ja työskentelyä helpottavia ja tukevia toimia, joita voidaan tehdä sekä työpaikalla että kuntoutukseen osallistuvalle henkilölle. Tällöin kyse on yleensä ei-rahamääräisistä etuuksista. Vertailumaissa ammatilliset kuntoutuspalvelut liittyvät usein oman työn sopeuttamiseen esimerkiksi työtehtävä- tai työaikamuutosten tai erilaisten apuvälineiden avulla. Työpaikan ulkopuolinen ammatillinen kuntoutus käsittää usein erityyppistä koulutusta, mutta myös muunlaiset toimenpiteet ovat mahdollisia, kuten esimerkiksi tuetut työpaikat tai lainatyö toisen työnantajan palveluksessa.

SUMMARY

In this review we have examined and compared how vocational rehabilitation is arranged, how individuals get coverage and what the benefits granted in **Sweden**, **Germany**, the **Netherlands** and **Finland** are.

Depending on the country, the concept of vocational rehabilitation may vary somewhat, but in most cases, it is about other than medical rehabilitation of a working-age individual. The purpose of the rehabilitation is to improve the work ability of an individual suffering from an injury or a disease, enable the individual to return to work and prevent the deterioration of his or her work ability.

Organisation of vocational rehabilitation in the countries of comparison

Vocational rehabilitation is organised in different ways in different countries, and the actors involved also vary. However, as a rule, vocational rehabilitation is currently a statutory right of working-age people in the countries of comparison. Its management is often related to the labour market status and, possibly, also to the individual's age.

In the countries of comparison, vocational rehabilitation for workers is arranged either by the employer or the pension insurance. If the need for rehabilitation stems from an accident, rehabilitation is arranged based on accident insurance instead of pension insurance.

In Sweden, employers carry the main responsibility for arranging rehabilitation and paying the costs, but the Swedish Social Insurance Agency (Försäkringskassan) plays a significant role in the supervision and coordination of rehabilitation. It also secures the income of a rehabilitee during the rehabilitation period. In practice, vocational rehabilitation based on accident insurance is arranged by the same actors.

In Germany, the vocational rehabilitation of workers is decentralised to several actors but, as a rule, it is based on pension insurance. However, after an accident, it is arranged based on accident insurance. Pension or accident insurance covers the costs of rehabilitation and secures the livelihood of the rehabilitee during rehabilitation. Thus, the employer plays a relatively small role in the rehabilitation process.

Of the countries of comparison, the organisation of rehabilitation deviates the most in the Netherlands. In practice, the responsibility for the rehabilitation and for securing an income during rehabilitation for working-age people rests solely with the employer. There is no separate statutory accident insurance, and the employer is responsible for the rehabilitation of workers in an employment relationship regardless of why the rehabilitation is needed.

The vocational rehabilitation is organised in Finland in a similar manner to that of Germany: under pension insurance, the main responsibility lies with earnings-related pension providers, and under accident and motor liability insurance, with insurance companies. In Finland, Kela also participates in arranging vocational rehabilitation.

Right to vocational rehabilitation

The right and the grounds for being accepted to vocational rehabilitation varies from one country to another. The basic requirement is that the **ability to work** has been or threatens to be weakened. In addition, a **long enough insurance period** or an **income that exceed a minimum limit** may be required, among other things.

In Sweden, the right to vocational rehabilitation requires, on the one hand, that the individual has health insurance and, on the other, that their ability to work has been sufficiently reduced. In practice, all persons residing or working in Sweden have health insurance.

In Germany, the right to vocational rehabilitation is linked not only to a reduced or the threat of a reduced ability to work, but also to required insurance periods. The basic requirement is a pension insurance period that spans at least 15 years.

In the Netherlands, the right to vocational rehabilitation does not require an insurance period of a certain length, meeting an income limit or having a reduced ability to work to a specific degree. As a rule, all workers have the right to rehabilitation if, due to an illness or an injury, they are incapable of carrying out the work tasks stated in their employment contract.

In Finland, a worker or self-employed person who has not reached their retirement age and who faces the threat of becoming or has become disabled is eligible for vocational rehabilitation arranged by the pension provider. An additional requirement is that the individual has sufficient insured income from work and that the worker or self-employed person has an established working life.

Vocational rehabilitation benefits in countries of comparison

Vocational rehabilitation includes other **measures and services** than those relating to medical rehabilitation. Their aim is to facilitate, support and improve the individuals' working and ability to work. The measures and services are carried out at the workplace or for the rehabilitee. Sometimes rehabilitation includes **monetary benefits**, for example, in addition to compensation for earnings-related and cost expenses, salary payments for a longer period of time during rehabilitation or an illness. The benefits may also include compensation and subsidies paid to the employer.

The income of the rehabilitee is secured in the countries of comparison either in the form of a wage paid during rehabilitation, a benefit similar to a daily allowance or a benefit corresponding to a disability pension.

In Sweden, the monetary rehabilitation benefits consist of a rehabilitation daily allowance and a special rehabilitation subsidy. As a rule, the rehabilitation subsidy amounts to 80 per cent of the income within certain maximum and minimum limits. The special rehabilitation allowance compensates rehabilitation costs generated to the insured.

In Germany, the compensation paid during rehabilitation includes a rehabilitation allowance that is determined based on income before rehabilitation, much like a daily allowance. As a rule, the rehabilitation allowance is based on 80 per cent of the gross income, of which the rehabilitation allowance is 60–80 per cent, up to a ceiling defined in pension insurance. In Germany, rehabilitees and employers are also compensated for various expenses. One form of compensation is a personal rehabilitation budget, within which the rehabilitee can decide on their own rehabilitation measures.

As a rule, the employer in the Netherlands is under obligation to pay wages during sickness absences and rehabilitation for a maximum of two years. The wage must amount to at least 70 per cent of the worker's wage or the statutory minimum wage.

In Finland, a person participating in vocational rehabilitation under the earnings-related pension system is paid a rehabilitation allowance. Other monetary compensation paid during rehabilitation are a rehabilitation assistance and a business subsidy (to establish one's own business), as well as compensation for rehabilitation costs. Contrary to the other countries included in the comparison, the Finnish rehabilitation allowance is based on the disability pension amount increased by 33 per cent.

The rehabilitation services and measures include various different measures that facilitate and support working and improve the ability to work. They can be carried out both at the workplace and for the person participating in rehabilitation. As a rule, these are non-monetary benefits. In the countries of comparison, vocational rehabilitation services are usually linked to adjusting work, for example, by changing work tasks or working hours or by using various aids. Vocational rehabilitation outside the workplace usually comprises various training, but also other measures are possible, such as subsidised workplaces or working for another employer as hired help.

SISÄLTÖ

Johdanto	13
1 Vertailuosio	15
1.1 Ammatillisen kuntoutuksen organisointi	15
1.2 Työsuhteessa olevien oikeus ammatilliseen kuntoutukseen	17
1.3 Ammatillisen kuntoutuksen etuudet	21
1.3.1 Rahamääräiset etuudet ja korvaukset	21
1.3.2 Kuntoutuspalvelut ja toimenpiteet	26
2 Maaliitteet	29
2.1 Ruotsi	29
2.1.1 Yleistä	29
2.1.2 Toimijat ja vastuut	30
2.1.3 Kuntoutustoimenpiteet ja palvelut	35
2.1.4 Kuntoutusaikaiset rahamääräiset etuudet	37
2.1.5 Yhteensovitus muiden etuuksien kanssa	39
2.1.6 Tilastotietoa	39
2.1.7 Lähteitä	41
2.2 Saksa	43
2.2.1 Yleistä	43
2.2.2 Eläkevakuutuksen kuntoutus yleisesti	45
2.2.3 Oikeus eläkevakuutuksen kuntoutukseen	46
2.2.4 Eläkevakuutuksen ammatillisen kuntoutuksen etuudet	47
2.2.5 Yhteensovitus sekä eläkkeen karttuminen	52
2.2.6 Tilastotietoa	52
2.2.7 Lähteitä	55
2.3 Alankomaat	57
2.3.1 Yleistä	57
2.3.2 Työnantaja vastuullisena toimijana	58
2.3.3 UWV vastuullisena toimijana	62
2.3.4 Kunnat vastuullisena toimijana	64
2.3.5 Tilastotietoa	65
2.3.6 Lähteitä	67
2.4 Suomi	68
2.4.1 Yleistä	68
2.4.2 Ammatillinen kuntoutus	68
2.4.3 Ammatillisen kuntoutuksen palvelut	70
2.4.4 Toimeentulo- ja kustannuskorvaukset kuntoutuksen aikana	73
2.4.5 Yhteensovitus ja eläkkeen karttuminen	75
2.4.6 Lähteitä	77

Johdanto

Tässä raportissa tarkastellaan ammatillista kuntoutusta neljässä eri maassa: **Ruotsissa, Saksassa, Alankomaissa** sekä **Suomessa**. Ammatillisen kuntoutuksen käsite voi maasta riippuen hieman vaihdella, mutta useimmiten kyseessä on työikäisen henkilön muu kuin lääkinällinen kuntoutus, jonka tarkoituksena on parantaa vammasta tai sairaudesta kärsivän henkilön työkykyä, mahdollistaa hänen paluunsa työhön tai ennaltaehkäistä työkyvyn heikkenemistä. Ammatillisesta kuntoutuksesta käytetään tutkimuksissa ja muussa englanninkielisessä ammattikirjallisuudessa useimmiten termiä ”vocational rehabilitation” tai ”occupational rehabilitation”. ILO käyttää ”vocational rehabilitation” -termiä määritellessään ammatillisen kuntoutuksen sisällön yleissopimuksessaan n. 159 seuraavalla tavoin:

”Tätä yleissopimusta sovellettaessa tulee kunkin jäsenvaltion pitää ammatillisen kuntoutuksen tarkoituksena sitä, että vajaakuntoiselle henkilölle tehdään mahdolliseksi sopivan työn saaminen ja säilyttäminen sekä työssä eteneminen ja näin edistetään vajaakuntoisen henkilön integroitumista tai uudelleenintegroitumista yhteiskuntaan.”¹

Maakohtaiset painotukset ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden suhteen voivat vaihdella, kuten myös kuntoutuksen keinot ja menetelmät. Myös käytettävät termit voivat olla erilaisia maasta riippuen, mutta yleisesti ammatillinen kuntoutus noudattaa pääsääntöisesti edellä mainittua ja ILO:n määritelmää.

Tämän raportin tarkoituksena on tuottaa ajankohtaista tietoa valittujen Euroopan maiden ammatillisista kuntoutusjärjestelmistä, niiden organisoinnista ja etuuksista. Raporttiin on pyritty ottamaan mukaan maita, joissa ammatillinen kuntoutus on kehittyntä ja joista on mahdollista saada hyvin tietoa yleisten, kaikille saatavilla olevien lähteiden kautta. Samalla valitut maat tarjoavat omalta osaltaan hyvien käytänteiden mallia ammatillisen kuntoutuksen osalta. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto² on luokitellut sekä EU- että EFTA-maiden ammatilliset kuntoutusjärjestelmät neljään eri luokkaan perustuen seuraaviin kriteereihin:

- työnantajien velvollisuudet kuntoutuksessa ja työhön paluussa
- ammatillisen kuntoutuksen saatavuus
- maan suhtautuminen vammaan/työkyvyttömyyteen (disability),
- toimenpiteiden ajoitus ja ennaltaehkäisyn merkitys
- osallisten ryhmien koordinointi ja yhteistoiminta kuntoutusprosessissa
- työnantajille tarjottava tuki.

1 https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1986/19860024/19860024_2.

2 European Agency for Safety and Health at Work (2016). Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies/view>.

Tässä raportissa tarkastellut maat sijoittuvat EU:n vertailussa ensimmäiseen maaryhmään, joihin kuuluvat Itävalta, Tanska, Suomi, Saksa, Alankomaat, Norja ja Ruotsi. Ensimmäisen ryhmän piirteitä ovat kuntoutusjärjestelmien kattavuus (kaikilla työntekijöillä on oikeus kuntoutukseen), keskittyminen ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen puuttumiseen, työnantajan laaja vastuu työhönpaluuprosessissa, tehokas koordinointi sekä niin sanottu case-management -lähestymistapa. Työntekijöiden kuntoutusta tukee näissä maissa yleensä myös kattavat toimintakehykset ja puitteet kestävien työurien edistämiseksi tai työmarkkinasyrjäytymisen estämiseksi.

Raportin rakenne on seuraava: Vertailuosiioon on koottu tiivistetysti maiden ammatillisten kuntoutusjärjestelmien piirteet organisoinnin, niiden piiriin pääsemisen sekä etuuk-sien suhteen. Tämän jälkeen ammatilliset kuntoutusjärjestelmät käydään tarkemmin lä-pi maaliitteissä, mutta käsityksen järjestelmien piirteistä saa myös pelkän vertailuosion perusteella. Maakohtaiset osuudet pitävät sisällään myös tarkastelun saatavilla olevien tilastojen ja tutkimusten valossa yleisimmistä kuntoutustoimenpiteistä sekä mahdolli-sesta kuntoutuksen vaikuttavuudesta.

Raportin lähteinä on käytetty yleisesti saatavilla olevia kuntoutukseen liittyviä selvityk-siä, tutkimuksia sekä tietokantoja, kuten myös maakohtaisten sosiaalivakuutuslaitos-ten sekä muiden ammatilliseen kuntoutukseen liittyvien organisaatioiden internet-si-vuilla olevia ajankohtaisia tietoja. Lähteet ovat lueteltu kunkin maaliitteen lopussa.

1 Vertailuosio

1.1 Ammatillisen kuntoutuksen organisointi

Ammatillisen kuntoutuksen organisointi ja siihen liittyvät toimijat vaihtelevat luonnollisesti maasta toiseen. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että ammatillinen kuntoutus on nykyisin vertailumaissa työikäisten lakisääteinen oikeus, jonka organisointi ja vastuulliset toimijat määräytyvät useimmiten työikäisten henkilöiden työmarkkinastatukseen ja mahdollisesti myös iän sekä kuntoutustarpeen syyn perustella (tapaturma tai ei).

Käytännössä vertailumaissa ammatillinen kuntoutus on työntekijöiden kohdalla joko eläkevakuutus- tai työnantajavetoista. Eläkevakuutusvetoisissa maissa (DE, FI) tapaturman perusteella tehtävä kuntoutus on kuitenkin erillisen tapaturmavakuutuksen vastuulla. Työnantajavetoisissa maissa (NL, SE) kuntoutuksen aiheuttama syy ei sen sijaan vaikuta vastaaviin toimijoihin. Muiden kuin työntekijöiden (nuoret, työttömät) ammatillinen kuntoutus on vertailumaissa järjestetty sosiaalivakuutuksen, työvoimaviranomaisen tai paikallishallinnon kautta.

Ruotsissa työnantajilla on päävastuu kuntoutuksen järjestämisestä ja kustantamisesta mutta Vakuutuskassalla (Försäkringskassan) on kuitenkin merkittävä rooli kuntoutuksen valvonnan ja eri osapuolten kuntoutustoimenpiteiden koordinoinnin suhteen sekä kuntoutujan toimeentulon turvaamisessa. Vakuutuskassa voi myös osallistua kuntoutuksen kustannuksiin. Myös kuntoutujalle on asetettu selkeitä velvollisuuksia kuntoutusprosessissa. Näin työssäkäyvien kohdalla vastuu kuntoutuksesta jakautuu useille toimijoille. On tosin huomioitava, että monesta maasta poikkeavasti Ruotsissa tapaturman perusteella tehtävässä kuntoutuksessa toimijat ovat käytännössä samat kuin yleisessä ammatillisessa kuntoutuksessa.

Työttömien sekä nuorten ammatillinen kuntoutus on Ruotsissa työvoimaviranomaisen (Arbetsförmedling) vastuulla. Työvoimaviranomainen toimii kuitenkin tällöin yhteistyössä Vakuutuskassan kanssa, jonka vastuulla on kuntoutuksen koordinointi ja valvonta myös näiden ryhmien suhteen.

Saksassa työntekijöiden ammatillinen kuntoutus on keskitetty tavallisissa kuntoutustapauksissa eläkevakuutukseen (Rentenversicherung). Tapaturman perusteella tehtävä kuntoutus on sen sijaan tapaturmavakuutuksen vastuulla. Eläkevakuutus tai tapaturmavakuutus vastaa kuntoutuksen kustannuksista ja kuntoutuksen aikaisista toimeentulokorvauksista. Työnantajan rooli kuntoutuksessa on siten pienempi kuin useimmissa muissa vertailumaissa.

Muiden ryhmien ammatillinen kuntoutus on Saksassa hajautettu usealle eri toimijalle. Työttömillä kuntoutuksesta vastaa pääasiassa työvoimaviranomainen, nuorilla ja muissa järjestelmissä vakuuttamattomilla kuntien sosiaalitoimi tai nuorisoapu. Lisäksi sotilaiden ja varusmiesten sekä väkivallan uhrien ammatillisesta kuntoutuksesta vastaa

julkisen sektorin terveyshaittakorvausten hallinnoijat osavaltio- tai alueellisella tasolla (Hauptfürsorgestellen/Versorgungsverwaltung).

Alankomaissa on vertailumaista kaikkein poikkeavin ammatillisen kuntoutuksen organisointi. Työssäkäyvien kuntoutus ja heidän toimeentulonsa on käytännössä täysin työnantajien vastuulla. Erillistä tapaturmavakuutusta ei myöskään ole, ja työnantaja vastaa työsuhteessa olevien kuntoutuksesta riippumatta siitä mistä syystä kuntoutustarve on aiheutunut. Käytännössä työnantajat käyttävät kuntoutuksessa apuna erilaisia kuntoutuspalveluita tarjoavia yrityksiä (re-integratiebedrijf). Työnantaja on velvollinen maksamaan kuntoutuksen ajalta palkkaa, yleensä enintään kahden vuoden ajalta, eikä työssäkäyvillä ole oikeutta sairauspäivärahaan.

Sosiaalivakuutuslaitos UWV:n tehtävänä on valvoa, että kuntoutus toteutetaan ja hoidetaan lain mukaisesti. Kuntoutujilta edellytetään puolestaan yhteistyötä ja aktiivista otetta kuntoutuksessa. Muussa tapauksessa sanktioina voi olla työnantajan kuntoutusvelvollisuuden ja kuntoutuksen aikaisen palkanmaksun lakkaaminen.

UWV vastaa ilman työsuhdetta olevien mutta kuitenkin työelämän kiinnittyneiden sekä UWV:n sosiaalietuudensaajien ammatillisesta kuntoutuksesta. Tämä tarkoittaa työntekijöitä, joiden työsuhde on loppunut sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden aikana tai joiden työnantaja on mennyt konkurssiin, vuokratyöläisiä, työttömyysetuuksien ja osatyökyvyttömyysetuuden saajia. Kunnat ovat puolestaan velvollisia huolehtimaan kuntien sosiaaliavun piirissä olevien ja UWV:n etuuksien ulkopuolella olevien kuntoutuksesta. Tämä tarkoittaa erityisesti nuoria, työelämäänsä heikosti kiinnittyneitä henkilöitä.

Suomessa ammatillisen kuntoutuksen organisointi muistuttaa vertailumaista Saksaa kuntoutuksen pääasiallisen vastuun ollessa eläkevakuutuksen puolella työeläkelaitoksilla ja tapaturma- ja liikennevahinkotilanteissa vakuutusyhtiöillä. Suomessa kuitenkin myös Kela osallistuu omalta osaltaan ammatillisen kuntoutuksen järjestämiseen, vaikkakin Kela keskittyy pääasiassa työelämän ulkopuolella olevien tai siihen heikosti kiinnittyneiden henkilöiden kuntoutukseen. Työ- ja elinkeinohallinto tarjoaa myös muiden toimijoiden palveluita täydentävää ammatillista kuntoutusta työnhakijoille, joilla on työskentelymahdollisuuksia heikentävä vamma tai sairaus. Kuntoutuksesta vastaavat organisaatiot myöntävät myös toimeentulokorvauksia ja etuuksia kuntoutuksen ajalta.

Taulukossa 1 on esitetty vertailumaiden kuntoutuksen organisointi ja vastuulliset toimijat eri henkilöryhmien suhteen.

Taulukko 1.

Ammatillisen kuntoutuksen organisointi ja vastuulliset toimijat vertailumaissa.

	Työntekijät	Työttömät	Nuoret
Alanko- maat	Työnantaja, sosiaalivakuutuslaitos (UWV) valvoo	Sosiaalivakuutuslaitos (UWV)	Paikallishallinto
Ruotsi	Työnantaja, Vakuutuskassa (FK) koordinoi ja valvoo	Työvoimaviranomainen yhteistyössä Vakuutuskassan kanssa	Työvoimaviranomainen yhteistyössä Vakuutuskassan kanssa
Saksa	Eläkevakuutus, Tapaturmavakuutus	Työvoimaviranomainen	Paikallishallinto
Suomi	Eläkevakuutus, Tapaturma- ja liikennevakuutus	Sosiaalivakuutuslaitos (Kela), Työvoimaviranomainen (Työ- ja elinkeinohallinto)	Sosiaalivakuutuslaitos (Kela)

1.2 Työsuhteessa olevien oikeus ammatilliseen kuntoutukseen

Tässä kappaleessa vertaillaan yksinkertaisuuden vuoksi vain työsuhteessa olevien ja ei-tapaturmaisesti muodostuvaa oikeutta ammatilliseen kuntoutukseen.

Oikeus ammatilliseen kuntoutukseen pääsemiseen vaihtelee työskentelevilläkin paljon maasta toiseen. Perusvaatimus on kuitenkin työkyvyn heikentyminen tai uhka sen heikentymisestä. Tämän lisäksi voidaan vaatia esimerkiksi riittävän pitkää vakuutusaikaa tai vähimmäisansaintarajan ylittäviä tuloja.

Ruotsissa oikeus ammatilliseen kuntoutukseen edellyttää kuulumista sairausvakuutukseen sekä toisaalta henkilön työkyvyn riittävää heikentymistä. Sairausvakuutukseen kuuluvat Ruotsissa käytännössä kaikki maassa asuvat tai työskentelevät henkilöt.

Työkyvyn heikentymisen tulee johtua sairaudesta tai vammasta, mutta oikeus kuntoutustoimenpiteisiin (mm. työolosuhteiden sopeuttaminen) ei vaadi tiettyä työkyvyn heikentymisastetta. Riittää, että työntekijä ei kykene hoitamaan työtehtäviään normaaliin tapaan. Sen sijaan kuntoutuskorvauksia (kuntoutuspäiväraha ja kulukorvaukset) saadaksesen työkyvyn alenemalle on asetettu tarkat rajat ja ne muuttuvat sairautensa jatkua tiukemmiksi niin sanotun kuntoutusketjun mukaisesti.

Kuntoutuskorvauksiin on oikeus, jos vakuutetun työkyky on alentunut sairauden perusteella vähintään neljänneksellä ja vakuutettu osallistuu Vakuutuskassan hyväksymään ammatilliseen kuntoutukseen. Työkyvyn arviointi ja oikeus kuntoutuskorvauksiin tapahtuu seuraavasti:

- Ensimmäisen 90 päivän aikana työkykyä arvioidaan suhteessa vakuutetun omaan työhön.
- 91–180 päivän aikana kuntoutuskorvausta voidaan myöntää vakuutetulle, jonka työkyky on heikentynyt vähintään neljänneksellä omaan tai johonkin toiseen saman työnantajan tarjoamaan työhön nähden.

- 181–365 päivän jälkeen vakuutetun työkyvyn tulee olla alentunut vähintään neljänneksellä kaikkeen normaaliin työmarkkinoilla saatavilla olevaan työhön nähden (tietyin poikkeuksin, ks. Ruotsi-liite).
- 365 päivän jälkeen kuntoutuskorvausta voi saada vain, jos työkyky on alentunut vähintään neljänneksellä kaikkeen työmarkkinoilla olevaan normaaliin työhön nähden tai jos työkyvyn arvioinnin suhteessa kaikkeen työhön nähdään olevan perustelluista syistä epäsopivaa.
- Kuntoutuskorvausta voidaan maksaa enintään siihen saakka, kunnes vakuutettu täyttää 65 vuotta.

Saksassa oikeus ammatilliseen kuntoutukseen on sidottu paitsi työkyvyn heikentymiseen mutta myös riittävän pitkään vakuutuksen piiriin kuulumiseen. Eläkevakuutus on yleensä vastuullinen kuntoutuksen toteuttaja, kun kuntoutuksen tarkoitus on parantaa vakuutetun työkykyä tai estää sen heikkenemistä, ja työkyvyn heikkenemisen syynä ei ole ollut tapaturma tai ammatitauti. Oikeus eläkevakuutuksen ammatilliseen kuntoutukseen edellyttää seuraavia työkyky- ja vakuutusaikavaatimusten sekä muiden ehtojen täyttämistä:

Työkyvyn heikentyminen:

- Työkyky on alentunut merkittävästi sairauden tai vamman vuoksi tai alenemisen riski on merkittävä ja
- Kuntoutusetuuden avulla
 - voitaisiin todennäköisesti ehkäistä työkyvyn heikentymistä tai
 - jo heikentyneen työkyvyn olennainen parantuminen tai palautuminen voidaan saavuttaa tai sen olennainen heikentyminen voidaan estää tai
 - osittaisen työkyvyttömyyden tapauksessa ilman mahdollisuuksia työkyvyn huomattavaan parantumiseen nykyinen työpaikka voidaan säilyttää tai siirtyä toiseen työhön kuntoutusetuuden avulla.

Vakuutuksen piiriin kuulumisen vaatimukset:

- Hakemusajankohtana henkilöllä on vähintään 15 vuotta vakuutusaikaa tai
- henkilö saa työkyvyttömyyseläkettä tai
- hän olisi oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen ilman kuntoutusetuutta tai
- henkilö saa täyttä leskeneläkettä työkyvyttömyyden perusteella.

Eläkevakuutuksen hoitamaan kuntoutukseen ei ole kuitenkaan oikeutta seuraavissa tilanteissa:

- Henkilö saa tai on oikeutettu jonkin toisen kuntoutustoimeenpanijan myöntämään vastaavaan kuntoutusetuuteen, esimerkiksi ammattitauti- tai vammata-pauksissa tapaturmavakuutuksen kuntoutusetuuteen tai
- henkilö saa vanhuuseläkettä vähintään 2/3 täyden eläkkeen määrästä tai
- henkilö on virkamies, joka on oikeutettu virkasuhteen kautta eläkkeeseen tai jo saa eläkettä tai
- henkilö on pysyvästi poistunut työelämästä ja saa vanhuuseläkeikään asti työ-markkinaeläkettä tai siihen rinnastettavaa etuutta tai
- henkilö asuu ulkomailla.

Alankomaissa oikeus ammatilliseen kuntoutukseen ei edellytä tiettyä vakuutuskausi-tai ansaintarajan täyttymistä tai tarkkaa työkyvyn alenemisvaatimusta. Kaikki työnteki-jät ovat lähtökohtaisesti oikeutettuja kuntoutukseen, jos he eivät kykene suoriutumaan työsopimuksen mukaisista työtehtävistä sairauden tai vamman johdosta. Kuntoutus-oikeuden voi kuitenkin evätä, jos työntekijä ei toimi yhteistyökykyisesti kuntoutuksen suhteen.

Eläkeiän saavuttaneilla työntekijöillä työnantajien kuntoutusvelvollisuus ei ole kuiten-kaan enää niin kattava kuin alle eläkeiän olevilla työntekijöillä.³ Alankomaissa ei ole myöskään erillistä tapaturmavakuutusta tapaturman perusteella tehtävään kuntoutuk-seen. Työntekijällä on oikeus ammatilliseen kuntoutukseen samalla tavoin riippumatta siihen johtaneista syistä.

Suomessa työeläkelaitosten järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen ovat oikeutet-tuja työntekijät tai yrittäjät, jotka ovat eivät ole täyttäneet vielä ikäluokan alinta eläke-ikää ja että myös seuraavat edellytykset täyttyvät:

Työntekijällä tai yrittäjällä on

- työkyvyttömyyden uhka tai hän on työkyvytön työeläkelaeissa tarkoitetulla tavalla
- työskentelystä saatuja vakuutettuja työansioita kuntoutushakemusta edeltänei-den viiden kalenterivuoden aikana vähintään 36 342,90 euroa (vuoden 2020 ta-sossa).

Lisäksi edellytetään, että työntekijä tai yrittäjä on vakiintunut työelämäänsä ja työntekijäl-lä tai yrittäjällä ei ole oikeutta liikenne- ja tapaturmavakuutuksen kuntoutukseen. Työ-eläkekuntoutuksen tulee myös olla tarkoituksenmukaista. Tarkoituksenmukaisuuden ar-vioinnissa huomioidaan ikä, ammatti, työhistoria ja koulutus.

3 Työnantaja on velvollinen maksamaan palkan 13 viikon sairauspoissaoloajalta sekä kuntouttamaan työntekijänsä, jos työntekijä on yli vanhuuseläkeiän. Työnantaja ei ole kuitenkaan velvollinen laatimaan kuntoutussuunnitelmaa tai etsimään soveltuvaa työtä toiselta työnantajalta.

Faktalaatikkoon 1 on koottu työntekijöitä koskevat ammatillisen kuntoutuksen piiriin pääsemisen edellytykset ja vaatimukset tavallisen, ei-tapaturmaisesti aiheutuneen kuntoutustarpeen suhteen.

Faktalaatikko 1.

Ammatillisen kuntoutuksen edellytykset vertailumaissa.

Ruotsi

Työkyvyn alenema ehdot

- Toimenpiteet (mm. työn sopeuttaminen, työkokeilu): työkyky alentunut sairauden tai vamman johdosta mutta ei määrättyä alentumisvaatimusta.
- Etuudet: työkyky alentunut vähintään neljänneksellä. Työkykyä arvioidaan ajan kuluessa laajemmin ensin omaan työpaikkaan, sitten muihin oman työnantajan töihin ja lopuksi koko työmarkkinoihin nähden.

Vakuutusaika- ja muut vaatimukset

- Etuudet: alle 65-vuotias ja osallistuu kuntoutukseen.

Saksa

Työkyvyn alenema ehdot

- Työkyky on sairauden tai vamman vuoksi merkittävästi alentunut tai alenemisen riski on merkittävä ja
- kuntoutus voisi todennäköisesti ehkäistä työkyvyn heikentymistä tai
- heikentyneen työkyvyn olennainen parantuminen tai palautuminen voidaan aikaansaada kuntoutuksella tai sen olennainen heikentyminen voidaan estää tai
- osittaisen työkyvyn tapauksessa nykyinen työpaikka voidaan säilyttää tai siirtyä toiseen työhön.

Vakuutusaika- ja muut vaatimukset

Jokin seuraavista ehdoista täyttyy:

- Henkilöllä on vähintään 15 vuotta vakuutusaikaa tai
- henkilö saa työkyvyttömyyseläkettä tai
- henkilö olisi oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen ilman kuntoutusetuutta tai
- henkilö saa täyttä leskeneläkettä työkyvyttömyyden perusteella.

Lisäksi seuraavat ehdot täyttyvät:

- Henkilö ei saa tai ole oikeutettu jonkin toisen kuntoutustoimeenpanijan myöntämään vastaavaan kuntoutusetuuteen.
- Henkilö ei saa vanhuuseläkettä vähintään 2/3 täyden eläkkeen määrästä
- Henkilö ei ole virkamies, joka on oikeutettu virkasuhteen kautta eläkkeeseen tai jo saa eläkettä
- Henkilö ei ole pysyvästi poistunut työelämästä ja ei saa vanhuuseläkeikänsä asti työmarkkina-eläkettä tai siihen rinnastettavaa etuutta
- Henkilö ei asu ulkomailla.

Alankomaat

Työkyvyn alenemaehdot

- Henkilö ei kykene suoriutumaan työsopimuksen mukaisista työtehtävistä sairauden tai vamman johdosta.

Vakuutusaika- ja muut vaatimukset

- Normaali kuntoutusoikeus alle vanhuuseläkeikäisillä. Vanhuuseläkeiän täyttänyt työntekijä on oikeutettu rajoitettuun kuntoutukseen enintään 13 viikon sairauspoissaolon ajalta.

Suomi

Työkyvyn alenemaehdot

- Henkilöllä on työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi oikeus ammatilliseen kuntoutukseen, jos hänellä on asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma, joka todennäköisesti aiheuttaa sellaisen uhkan, että hän tulee työkyvyttömäksi.

Vakuutusaika- ja muut vaatimukset

Seuraavat ehdot täyttyvät:

- Henkilö on alle vanhuuseläkeiän
- Hänellä on työskentelystä saatuja vakuutettuja työansioita tulevan ajan tarkasteluaikana vähintään 36 342,90 euroa (v. 2020)
- Työntekijä tai yrittäjä on vakiintunut työelämään ja työntekijällä tai yrittäjällä ei ole oikeutta liikenne- ja tapaturmavakuutuksen kuntoutukseen.
- Työeläkekuntoutuksen tulee olla tarkoituksenmukaista. Tarkoituksenmukaisuuden arvioinnissa huomioidaan ikä, ammatti, työhistoria ja koulutus.

1.3 Ammatillisen kuntoutuksen etuudet

Ammatillisen kuntoutuksen etuudet käsittävät muita kuin lääkinnälliseen kuntoutukseen liittyviä erilaisia työkykyä tukevia ja työskentelyä helpottavia toimenpiteitä ja palveluita, joita voidaan tehdä työpaikalla tai kuntoutukseen osallistuvalla henkilöllä. Tämän lisäksi etuudet pitävät sisällään rahamääräisiä, kuntoutujan toimeentuloa tukevia etuuksia sekä kuntoutuksen kustannuksia kattavia korvauksia. Tämä voi tarkoittaa myös palkanmaksun jatkumista kuntoutuksen tai sairauden aikana pidemmän aikaa. Kuntoutusetuudet voivat sisältää myös työnantajalle maksettavia etuuksia ja tukia.

1.3.1 Rahamääräiset etuudet ja korvaukset

Rahamääräiset etuudet koostuvat vertailumaissa kuntoutujan kuntoutuksen aikaisen toimeentulon turvaavista, useimmiten tuloihin suhteutetuista korvauksista sekä erilaisista kuntoutukseen liittyviä kulukorvauksia. Kuntoutusetuutena voi saada myös rahamääräistä tukea yrityksen perustamiseen tai ammatinharjoittamisen aloittamiseen. Rahamääräisiin etuuksiin on laskettu myös työnantajalle maksettavat palkkatuet tai työllistämiskustannusten korvaukset.

Kuntoutujan työtuloihin suhteutetut korvaukset määräytyvät useimmiten päivärahatyyppisesti ollen tietty prosenttiosuus sairautta ja kuntoutusta edeltäneistä tuloista mutta kuitenkin tietyn enimmäismäärän puitteissa. Suomi on tässä suhteessa poikkeava, koska kuntoutusraha määräytyy työkyvyttömyyseläkkeen perusteella ja ilman etuuskattoa. Alankomaissa toimeentulo turvataan puolestaan suoraan palkanmaksun jatkumisella kuntoutuksen ja sairauspoissaolon ajalta. Tällä tavoin mitään varsinaista kuntoutuskorvausta ei yleensä makseta sosiaalivakuutuksen kautta.

Ruotsissa rahamääräiset kuntoutuskorvaukset (rehabiliteringsersättning) muodostuvat kuntoutuspäivärahasta (rehabiliteringspenning) sekä erityisestä kuntoutustuesta (särskilt bidrag).

Kuntoutuspäiväraha on normaalitapauksessa sairauspäivärahan perusteena olevista tuloista 80 prosenttia ja sitä saa kuntoutuksen ajalta, kuitenkin maksimi- ja vähimmäisrajojen puitteissa (ks. taulukko 3). Kuntoutuspäivärahaa voi saada täytenä, kolmeneljäsosana, puolikkaana tai neljäsosana riippuen vakuutetun tulonmenetyksestä. Työttömillä etuus voi perustua myös aiempiin työtuloihin. Kuntoutuspäiväraha kuten myös sairauspäiväraha sekä työkyvyttömyyseläkkeet (sjuk- och aktivitetsersättning) on vanhuuseläkettä kartuttavaa tuloa.

Erityistä kuntoutustukea maksetaan kuntoutuksen ajalta niiden kustannusten kattamiseen, joita vakuutetulle aiheutuu kuntoutukseen osallistumisesta. Kuntoutuspäiväraha yhteensovitetään useiden muiden sosiaalietuuksien kanssa. Yhteensovituksessa kuntoutuspäivärahaa vähennetään muiden tukien määrällä.

Saksassa voidaan kuntoutuksen ajalta maksaa niin sanottuja täydentäviä etuuksia (ergänzende Leistungen), joihin kuuluu kuntoutujan toimeentuloa turvaava kuntoutusraha (Übergangsgeld), erilaiset kulukorvaukset (Kostenübernahme) sekä kuntoutujalle että työnantajalle ja henkilökohtainen kuntoutusbudjetti (Persönliches Budget). Saksassa maksetaan ammatillisena kuntoutuksena tietyissä tapauksissa tukea myös ammatinharjoittamisen aloittamiseen (Gründungszuschuss).

Kuntoutusraha korvaa ansiotulojen madaltumista tai poisjäämistä kuntoutuksen aikana. Siihen ei siten ole oikeutta, jos kuntoutusetuuksia maksetaan esimerkiksi vain työnantajalle tai kuntoutuksesta ei aiheudu tulonmenetystä. Kuntoutusraha on ansiosidonnainen etuus ja sen suuruus riippuu vakuutetun viimeisimmistä tuloista. Kuntoutusrahan perusteena oleviin tuloihin lasketaan joko 80 prosenttia bruttotuloista tai 100 prosenttia nettotuloista, joista pienempää määrää sovelletaan. Tuloja huomioidaan kuitenkin korkeintaan eläkevakuutuksen enimmäisvakuutusmaksun perusteena olevien tulojen verran.

Kuntoutusrahan taso vaihtelee vakuutetun perhe- ja työtilanteen mukaan 60–75 prosentin välillä etuuden perusteena olevista tuloista. Vähimmäismääränä maksetaan kuitenkin 65 prosenttia ammatti- ja koulutustaustan perusteella määritetystä laskennallisesta palkasta.

Vakuutetun täyttäessä kuntoutusedellytykset, on hänen mahdollista organisoida ja järjestää kuntoutuksensa itsenäisesti hänelle myönnetyn henkilökohtaisen kuntoutusbud-

jetin puitteissa. Vakuutettu tekee tällöin eläkevakuutuksen kanssa sopimuksen siitä, kuinka budjetti käytetään.

Eläkevakuutus korvaa kuntoutuksesta aiheutuvia kuluja kuntoutujalle seuraavissa tilanteissa:

- työ- ja apuvälineistä aiheutuvat kustannukset
- moottoriajoneuvotuki auton ostamiseen, auton vammaislisävarusteisiin, ajokortin hankkimiseen ja kuljetuspalveluihin
- kodin ja työpaikan väliset matkakustannukset enintään kuuden kuukauden ajalta
- aktivointituki uuden työn löytämisen tai työn aloittamisen kustannuksiin
- asuntotuki esteettömään asunnon hankkimiseen, kalustamiseen ja ylläpitoon
- työllistymisen tukemiseen henkilökohtaisen assistentin palveluita enintään kolmeksi vuodeksi
- kotiavun ja lastenhoitokustannusten menoja.

Eläkevakuutus voi maksaa myös työnantajalle korvauksia, jos työnantaja tarjoaa kuntoutujalle mahdollisuuden palata töihin tai osallistua sitä tukevaan koulutukseen tai jatkokoulutukseen. Tukea voidaan maksaa myös työpaikan sopeuttamistoimenpiteisiin sekä muutostöihin.

Työkokeilun ajalta eläkevakuutus voi puolestaan maksaa joko kokonaan tai osittain kuntoutujan palkkakustannukset sekä työnantajalle koituvat sosiaalivakuutusmaksut. Työkokeilu voi olla yleensä enintään kolmen kuukauden pituinen.

Jos vakuutetun terveydentila mahdollistaa ammatinharjoittamisen työttömyyskorvauksen nostamisen sijaan, voi siihen saada tukea. Tuki on saman suuruinen kuin työttömyyskorvaus mutta lisäksi korvataan ammatinharjoittajan sosiaalivakuutusmaksut. Tukea voi saada enintään kuuden kuukauden ajalta.

Alankomaissa työnantaja on veloitettu maksamaan sairauspoissaolon ja kuntoutuksen ajalta palkkaa yleensä enintään kahden vuoden ajan. Maksettavan palkan tulee olla vähintään 70 prosenttia työntekijän palkasta mutta kuitenkin vähintään lakisääteisen vähimmäispalkan verran (ensimmäinen vuosi). Työehtosopimuksissa sairausajan palkkaa on kuitenkin useimmiten korotettu niin, että ensimmäiseltä vuodelta maksetaan 100 prosenttia ja toiselta 70 prosenttia vakituisesta palkasta. Vanhuuseläkeiän täyttänyt työntekijä on kuitenkin oikeutettu sairausajan palkkaan enimmillään vain 13 viikon poissaolon ajalta.

Osatyökyvyttömyyseläkkeensaajilla sosiaalivakuutuslaitos (UWV) vastaa kuitenkin käytännössä sairaus- ja kuntoutusajan toimeentulo- sekä kuntoutuskulujen kustannuksista. Tällöin työsuhteessa olevilla sairauspäiväraha maksetaan työnantajalle, joka puolestaan maksaa sairausajan palkan normaalisti kuntoutuksessa olevalle työntekijällensä. Tämä niin sanottu no-risk policy on voimassa viiden vuoden ajan työsuhteen alkamisesta ja se koskee osatyökyvyttömyyseläkkeen saajien lisäksi myös pitkäaikaistyöttömyyden jälkeen työllistyneitä sekä joitain muita erityisryhmiä.

Vaikka työnantaja on periaatteessa vastuullinen kustantamaan työntekijänsä kuntoutuksen, voi UUV maksaa työnantajalle kulukorvauksia kuntoukseen liittyen seuraavissa tapauksissa:

- muutostyöt työpaikalla
- tarpeellisten apuvälineiden hankinta
- tarpeelliset muutokset työpaikan organisoinnissa.

Työntekijälle UUV voi puolestaan korvata seuraavat kulut:

- henkilökohtaiset kuntoutukseen tarvittavat apuvälineet esim. ortopediset kengät, erityistuolit, tulkkaukspalvelut sekä taksipalvelut tai autoon tehtävät muutostyöt.

Suomessa työeläkekuntoutuksessa olevalle maksetaan kuntoutusrahaa. Muita rahamää räisiä kuntoutusetuuksia ovat lisäksi kuntoutusavustus sekä oman yrityksen perustamiseksi saatava elinkeinotuki ja kuntoutuksesta aiheutuvien kulujen korvaukset.

Kuntoutusrahan määrä on yhtä suuri kuin työntekijän työkyvyttömyyseläkkeen määrä korotettuna 33 prosentilla. Kuntoutusrahaa määrättäessä otetaan huomioon henkilön koko työeläketurva. Yksityisten alojen rekisteröityä lisäeläkettä ei kuitenkaan oteta huomioon. Jos kuntoutusrahasta vähennetään LITA-etuus, ensin lasketaan peruseläke ja kuntoutuskorotus eli kuntoutusraha kokonaisuudessaan ja tästä vähennetään LITA-etuus.

Kuntoutusraha maksetaan täytenä, jos kuntoutuja ei aktiivisen kuntoutuksen aikana ole lainkaan ansiotyössä tai jos kuntoutuja on työssä, mutta palkka on enintään puolet vakiintuneesta ansiosta. Vakiintuneena ansiona pidetään eläkkeen tai kuntoutusrahan tulevan ajan osa ansiota. Kuntoutusraha maksetaan osakuntoutusrahana, jos kuntoutuja ansaitsee aktiivisen kuntoutuksen aikaisessa ansiotyössään yli puolet vakiintuneesta ansiosta. Vakiintuneena ansiona pidetään eläkkeen tai kuntoutusrahan tulevan ajan ansiota. Osakuntoutusrahan määrä on puolet täyden kuntoutusrahan määrästä.

Eläkelaitos voi myöntää työkyvyttömyyseläkkeen suuruista kuntoutusrahaa kuntoutusavustuksena myös työeläkekuntoutuksen odotusajalta, työeläkekuntoutuksen väliaikojen ajalta ja työeläkekuntoutuksen suunnitelman laatimisen ajalta.

Elinkeinotuki on korotonta tai tavanomaisen korkotason alittavaa lainaa tai avustusta oman yrityksen perustamista, muuttamista tai ammatin harjoittamista varten, jota eläkelaitos voi myöntää työeläkekuntoutuksena elinkeinotoiminnan aloittamiseen tai jatkamiseen. Yleensä elinkeinotuki myönnetään avustuksena.

Kuntoutujalle korvataan työeläkekuntoutuksesta aiheutuvat välttämättömät kustannukset. Välttämättömiä ja tarpeellisia kustannuksia ovat:

- opiskelusta aiheutuvat kustannukset
- asunnon ja kuntoutuspaikan väliset matkat
- korvaus vieraalla paikkakunnalla asumisesta
- eläkelaitoksen pyytämät lisäselvitykset tai käynnit kuntoutuksen palveluntuottajien luona.

Faktalaatikossa 2 on esitetty vertailumaiden ammatillisen kuntoutuksen rahamääräiset etuudet ja korvaukset vuonna 2020.

Faktalaatikko 2.

Ammatillisen kuntoutuksen rahamääräiset etuudet.

Ruotsi

Kuntoutuspäiväraha on n. 80 % etuuden perusteena olevista vuosituloista ja sen saa 25–100-prosenttisena riippuen tulonmenetyksestä.

- Etuusperusteen maksimi: 8 x hintaperusmäärä (prisbasbelopp) eli n. 40 000 e/vuosi. Kuntoutuspäiväraha on siten enintään n. 2 560 e/kk.
- Matalin etuusperuste: 0,24 x hintaperusmäärä (n. 1 115 e/vuosi).

Erityinen kuntoutustuki kuntoutuskustannusten kattamiseen:

- kurssimaksut
- puhe- ja pistekirjoituskirjakustannukset
- oppimateriaaleihin liittyvät kustannukset
- puolet niistä kohtuullisista oppimateriaalikustannuksista, joita kurssijärjestäjä ei kata siltä osin, kuin ne ylittävät n. 30 e
- kohtuulliset matkakustannukset opintomatkoilta.

Saksa

Kuntoutusrahan laskennassa huomioidaan 80 prosenttia bruttotuloista tai 100 nettotuloista, enintään eläkevakuutusmaksukaton verran (6 900–6 450 e/kk).

- Lapsettomilla kuntoutusraha on 68 prosenttia kuntoutusrahan perusteena olevista tuloista
- Vähintään yhden lapsen huoltajalla 75 prosenttia kuntoutusrahan perusteena olevista tuloista
- Ammatinharjoittajilla 80 prosenttia sosiaalivakuutuksen perusteina olevista tuloista ilman mahdollisuutta nettoperusteiseen määräytymiseen.
- Työttömillä, ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen saajilla 60 prosenttia (lapsettomat) ja perheellisillä 67 prosenttia etuuden perusteena olevista tuloista.

Henkilökohtainen kuntoutusbudjetti

- Vakuutettu organisoii ja kustantaa kuntoutuksensa itsenäisesti hänelle myönnetyn budjetin puitteissa. Budjetti on yleensä 200–800 e/kk.

Tuki ammatinharjoittamisen edistämiseen

- Työttömyyskorvaus + sosiaalivakuutusmaksut 6 kk

Kulukorvaukset

Työntekijälle:

- kuntoutuksen kustannukset joko kokonaan tai osittain
- matkustus- ja muut työn vastaanottamiseen liittyvät kulut
- kotiaavun ja lastenhoidon kustannukset
- muut kulut

Työnantajalle

- koulutus- ja työnsopeuttamis- ja työkoikeilukustannukset.

Alankomaat**Sairaus- ja kuntoutusajan palkka**

- Vähintään 70 % tai vähimmäispalkka, yleensä 100 % ensimmäinen vuosi ja toinen 70 %.

Kulukorvaukset

Työntekijälle:

- henkilökohtaiset kuntoutukseen tarvittavat apuvälineet esim. ortopediset kengät, erityistuolit
- tulkkauspalvelut, taksipalvelut tai autoon tehtävät muutostyöt.

Työnantajalle:

- muutostyöt työpaikalla
- tarpeellisten apuvälineiden hankinta
- tarpeelliset muutokset työpaikan organisoinnissa
- sairauspäivärahan maksu työnantajalle osa-tke, ym. ryhmällä.

Suomi**Kuntoutusraha**

- Työkyvyttömyyseläke + 33 %

Kuntoutusavustus

- Työkyvyttömyyseläkkeen määrä

Elinkeinotuki

- Laina tai avustus oman yrityksen perustamista, muuttamista tai ammatin harjoittamista varten

Kulukorvaukset

- Kuntoutuksen välttämättömät kustannukset.

1.3.2 Kuntoutuspalvelut ja toimenpiteet

Vertailumaissa ammatilliset kuntoutuspalvelut liittyvät usein oman työn sopeuttamiseen tai koulutuksen avulla tehtävään kuntoutukseen, mutta myös muunlaiset toimenpiteet ovat mahdollisia, kuten esimerkiksi tuetut työpaikat tai lainatyö toisen työnantajan palveluksessa.

Ruotsissa ammatillisia kuntoutustoimenpiteitä ovat määritelmällisesti sellaiset toimenpiteet, joita tarvitaan, jotta vakuutettu jonka työkyky on alentunut sairauden vuoksi voi joko saada työpaikan tai pitää sen. Toimenpiteitä ei ole siten tarkkaan määrätty, ja se mikä lasketaan ammatilliseksi kuntoutustoimenpiteeksi, on riippuvainen siitä, miten kyseinen toimenpide edesauttaa kyseisiä tavoitteita. Tavallisimmat kuntoutustoimenpiteet liittyvät työn, työympäristön tai työaikojen muuttamiseen tai sopeuttamiseen työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien ja edellytysten pohjalta (arbetsanpassning).

Näitä ovat

- työpaikalla tehtävät sopeutustoimet
- teknisten apuvälineiden hankinta
- työtiloissa tehtävät sopeutustoimet
- työtehtävien ja työtapojen sopeuttaminen sekä
- työajan sopeuttaminen.

Verrattain yleinen toimenpide on myös työhönpaluusuunnitelman tekeminen (plan för återgång i arbete), mutta työkokeilu omassa työpaikassa (arbetsträning), toimenpiteet työpaikan ulkopuolella, uusiin työtehtäviin sijoittaminen (omplacering), toisessa työpaikassa tehtävä työkokeilu sekä koulutus ovat puolestaan jo harvinaisempia kuntoutustoimenpiteitä (ks. tarkemmin Ruotsi-kappale maaliitteessä).

Saksassa kuntoutustoimenpiteet muodostuvat pääosin koulutuspalveluista sekä tuesta työstä. Työn sopeuttamistoimia ei muista maista poiketen korosteta ammatillisten palveluiden ja toimenpiteiden yhteydessä.

- Koulutuspalvelut
 - Koulutusvalmiuksien parantaminen (Berufsvorbereitung) käsittää koulutuspalveluita, joita vakuutettu voi tarvita puutteellisten koulutustaitojen johdosta ennen varsinaista koulutusta.
 - Ammatillinen täydennyskoulutus (Berufliche Anpassung) auttaa vakuutettua palaamaan takaisin vanhaan ammattiin.
 - Ammatillisen jatkokoulutuksen (Berufliche Weiterbildung) tavoitteena on uuden tiedon hankkiminen ja olemassa olevan ammatillisen tiedon ja taitojen laajentaminen.
 - Ammatillinen koulutus (Berufliche Ausbildung) käsittää ammatilliseen tutkintoon tähtäävän koulutuksen.
- Tuettu työ (Unterstützte Beschäftigung)
 - Jos vakuutetulla on erityisen vaikeaa sopeutua yleisille työmarkkinoille sairauksien tai vamman vuoksi, on hänen mahdollista saada mm. palkkatukea, työapuvälineitä, valmennusta ja sosiaalivakuutusmaksujen hyvittämistä eläkevakuutuksen kautta. Yhden tai kahden vuoden pituisen koulutuksen tarkoituksena on valmistaa vakuutettu yleisille työmarkkinoille.
- Kuntoutustyöpajat (Werkstätten für behinderte Menschen)
 - Mahdollistavat vaikeasti vammaisten tai sairaiden osallistumisen työelämään yleisten työmarkkinoiden ulkopuolella sekä ammatillisen kuntoutuksen eri palveluiden tarjoamisen. Työpajojen avulla kuntoutujat voivat kehittää, parantaa tai palauttaa työkykyään ja ansaita palkkaa sekä parantaa mahdollisuuksia työllistymiseen yleisille työmarkkinoille.

Alankomaissa ensimmäisen linjan kuntoutuksessa eli oman työnantajan palveluksessa tehtävässä kuntoutuksessa työntekijä sijoitetaan mahdollisesti uusiin tehtäviin tai hänen työolosuhteitansa ja työtä sopeutetaan. Kuntoutus voidaan toteuttaa työnantaja-lähtöisesti tai se voidaan toteuttaa työnantajan valitseman kuntoutuspalveluyrityksen kautta. Kaiken kattavaa toimenpidelistaa ei ole laadittu mutta kuntoutus voi pitää sisäl-lään muun muassa

- työolosuhteiden sopeuttamista
- työaikojen sopeuttamista
- työtehtävien muuttamista sekä
- koulutusta ja terapiaa.

Toisen linjan kuntoutuksessa työntekijä voi siirtyä lainaan toiselle työnantajalle hänelle soveltuvaan työhön, jos kuntoutus onnistuu paremmin toisen työnantajan palvelukses-sa. Nykyinen työnantaja on velvollinen selvittämään toisen linjan kuntoutusmahdolli-suudet, jos kuntoutus ei onnistu omassa työpaikassa. Tällöin vanha työnantaja on edel-leen virallinen työnantaja ja maksaa hänen palkkansa mutta uusi työnantaja maksaa vanhalle työnantajalle korvauksen (työntekijä on ns. lainatyöntekijä, detacheren).

Lainatyösopimuksen päättymisen jälkeen työntekijä voi jatkaa töitä uudessa työpaikas-sa ja solmia työsopimuksen uuden työnantajan kanssa. Uudella työnantajalla on mah-dollisuus osatyökykyisen palkkaamiseen liittyviin tukiin ja etuuksiin (ks. Alankomaat-maaliite).

Suomessa työeläkekuntoutuksen palveluita ja toimenpiteitä ovat

- työpaikkakuntoutus eli työkokeilu ja työhönvalmennus
- työhön tai ammattiin johtava koulutus.

Luettelo työeläkekuntoutuksen keinoista ei ole tyhjentävä. Kuntoutuksen keinot ja tar-koituksen mukainen työeläkekuntoutus perustuvat aina tapauskohtaiseen harkintaan. Luettelossa mainittujen keinojen ohella työeläkelaitokset tarjoavat henkilökohtaista neuvontaa sekä kuntoutusta haettaessa että kuntoutuksen toimenpiteitä suunniteltaes-sa ja toteutettaessa.

2 Maaliitteet

2.1 Ruotsi

2.1.1 Yleistä

Ammatillinen kuntoutus (arbetslivsinriktad rehabilitering) on määritelty vuoden 2006 sosiaalivakuutuskomitean loppumietinnössä (SOU 2006:86) seuraavalla tavalla: ”Tämä kuntoutus tarkoittaa sitä tukea ja toimenpiteitä, joita yksilö tarvitsee lääkinnällisen kuntoutuksen lisäksi saadakseen työkykynsä takaisin ja voidakseen palata entiseen tai toiseen työpaikkaan”.⁴

Ammatillinen kuntoutus on siten verraten laveasti määritelty mutta toisaalta se erotetaan omaksi kuntoutustyyppikseen, jonka näkökulma on työkyvyssä ja sen palauttamisessa. Lääkinnällisen kuntoutuksen (medicinska rehabilitering) ja sosiaalisen kuntoutuksen (social rehabilitering) fokus on sen sijaan pääasiassa yksilön terveydellisten tai sosiaalisten toimintojen palauttamisessa. Kuntoutustyyppien organisointi ja niistä vastaavat toimijat eroavat Ruotsissa useimmiten tosistaan mutta kokonaisuutena henkilön kuntoutus voi kattaa useita eri kuntoutustyyppejä tarpeesta riippuen.

Ammatillisen kuntoutuksen nykyiset rakenteet Ruotsissa perustuvat pääosin vuosien 1991–1992 kuntoutusuudistukseen. Uudistuksessa eri toimijoiden vastuita ja rooleja kuntoutuksen suhteen selkeytettiin ja muutettiin. Nykyisellään ammatillinen kuntoutus rakentuu pääasiassa neljän eri toimijan varaan: Vakuutuskassa, työnantaja, työterveyshuolto ja työvoimatoimisto vastaavat kukin omalta osaltaan kuntoutuksesta, mutta kuntoutusuudistuksen myötä työnantajille asetettiin aiempaa selvemmin päävastuu ammatillisen kuntoutuksen toteuttamisesta ja rahoituksesta. Ammatilliseen kuntoutukseen voivat osallistua myös kunnan sosiaalitoimi sekä terveydenhoito-organisaatiot kunnallisella ja aluehallinnollisella tasolla, vaikkakin niiden pääasiallisina vastuualueina ovat sosiaalinen ja lääkinnällinen kuntoutus (ISF 2011).

Ruotsissa ammatillinen kuntoutus on lakisääteisesti määritelty oikeus sairausvakuutukseen kuuluville henkilöille. Sairausvakuutukseen kuuluvat käytännössä kaikki maassa asuvat tai työskentelevät henkilöt. Ammatillisesta kuntoutuksesta säädetään useassa eri laissa. Työympäristölaissa säädetään työnantajan velvollisuuksista hyvän työympäristön suhteen sekä siitä, että työpaikalla tulee olla huolehdittu mahdollisuudesta kuntoutukseen sekä töiden sopeuttamiseen. Tähän liittyy Työympäristöviranomaisen tarkemmat määräykset kuntoutuksen ja työn sopeuttamisen käytännöistä. Toinen merkittävä laki ammatilliseen kuntoutukseen liittyen on sosiaalivakuutuskari, jossa ovat määräykset muun muassa työnantajan velvollisuuksista kuntoutustoimenpiteiden suhteen. Sosiaalivakuutuskareissa säädetään myös sairaus- ja kuntoutusetuuksista sekä

4 ”Denna rehabilitering omfattar enligt betänkandet det stöd och de åtgärder som en individ behöver utöver den medicinska rehabiliteringen för att återfå sin arbetsförmåga och kunna återgå till sitt ordinarie arbete eller annat arbete”. s. 103.

oikeudesta niihin. Laki työsuhdesuojasta suojaa puolestaan työntekijää irtisanomiselta työkyvyn alenemisen johdosta, jos riittäviä kuntoutustoimenpiteitä ei ole tehty.

Kaikki työskentelevät henkilöt kuuluvat myös lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin. Työtapaturman tai sairauden perusteella tapahtuva ammatillinen kuntoutus rakentuu käytännössä samojen toimijoiden varaan kuin sairausvakuutuksen piirissäkin. Erot liittyvät lähinnä kuntoutuksen aikaisiin Vakuutuskassan maksamiin korvauksiin. Tässä raportissa tapaturmavakuutukseen liittyviä kuntoutusetuuksia ei kuitenkaan käsitellä tarkemmin.

2.1.2 Toimijat ja vastuut

Ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvat pääsääntöisesti työnantaja (arbetsgivare), Vakuutuskassa (Försäkringskassan), työterveyshuolto (arbetshälsovård) sekä Työvoimaviranomainen (Arbetsförmedling). Kuntoutukseen voi osallistua mahdollisesti myös muita toimijoita tapauksen mukaan. Faktalaatikkoon 3 on koottu eri toimijoiden pääasialliset tehtävät ja vastuut ammatillisessa kuntoutuksessa.

Faktalaatikko 3.

Ammatillisen kuntoutuksen organisointi Ruotsissa.

Työnantaja

- Sopeuttaa työtä ja työolosuhteita mahdollisuuksien mukaan
- Huolehtii, että työpaikalla on soveltuva kuntoutusorganisaatio
- Vastaa yhdessä työntekijän kanssa kuntoutukseen liittyvien selvitysten toimittamisesta Vakuutuskassalle
- Vastaa kuntoutustoimenpiteiden toimeenpanosta ja kustannuksista
- Maksaa sairausajan palkkaa 2–14 päivän ajalta.

Työntekijä/vakuutettu

- Osallistuu aktiivisesti ja parhaan kykynsä mukaisesti kuntoutukseen
- Toimittaa tarvittavat selvitykset ja tiedot kuntoutustarpeen selvittämiseksi.

Vakuutuskassa

- Koordinoi ja valvoo eri toimijoiden kuntoutustoimenpiteitä
- Huolehtii yhteistyössä vakuutetun kanssa, että kuntoutustarpeet selvitetään ja että tarvittavat kuntoutustoimenpiteet tehdään
- Arvioi työkyvyn ja oikeuden kuntoutusetuuksiin
- Maksaa kuntoutusetuudet ja voi osallistua kuntoutustoimenpiteiden kustannuksiin.

Työterveyshuolto

- Tukee työnantajaa kuntoutustyössä
- Riippumaton asiantuntijaresurssi työn sopeuttamiseen ja kuntoutukseen
- Antaa perusteet ja pohjan Vakuutuskassalle työntekijän työkyvyn arviointiin.

Työvoimaviranomainen

- Vastaa kuntoutustarpeessa olevien työttömien ja nuorten kuntoutuksesta
- Voi antaa ammatillista kuntoutusta ja palveluita työntekijälle myös silloin, jos todennäköistä, että työntekijä ei voi palata nykyiseen työpaikkaansa.

Työnantaja

Työnantajan kuntoutusvastuista ja tehtävistä säädetään työympäristölaissa (Arbetsmiljölagen AML), Työympäristöviranomaisen ohjeissa (AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering), sosiaalivakuutuskaareissa (Socialförsäkringsbalken) sekä laissa työsuhdesuojasta (Lagen om anställningsskydd). Lisäksi laki sairausajan palkanmaksusta (Lagen om sjuklön) sääntelee työnantajan velvollisuutta maksaa sairausajalta palkkaa.

Työympäristölaki on niin sanottu raamilaki, jossa on verraten yleisiä sääntöjä siitä, miten työympäristö tulee olla järjestetty. Laki edellyttää, että työnantaja työskentelee systemaattisesti hyvän työympäristön takaamiseksi ja että työpaikalla on soveltuva organisaatio työn sopeuttamis- ja kuntoutustoiminnan järjestämiseen. Laki edellyttää myös, että työnantaja sopeuttaa työolosuhteet työntekijöiden erilaisten fyysisten ja psyykkisten edellytysten mukaisesti.

Työympäristöviranomaisen ohjeissa tarkennetaan, miten työympäristölain kuntoutukseen liittyviä säädöksi sovelletaan käytännössä. Ohjeistukset ovat periaatteessa yhtä sitovia kuin lain määräykset (Sveriges Kommuner & Landsting 2016).

Sosiaalivakuutuskaaren mukaan työnantaja on velvollinen laatimaan tarvittaessa työhönpaluusuunnitelman (plan för återgång i arbetet), toimittamaan vaadittavat selvitykset (upplysningar) Vakuutuskassalle sekä huolehtimaan, että kuntoutuksessa tarvittavat toimenpiteet (åtgärder) tehdään.

Työhönpaluusuunnitelma tulee laatia, jos työntekijän työkyvyn oletetaan olevan alentunut sairauden vuoksi vähintään 60 päivää. Suunnitelma tulee tehdä viimeistään silloin, kun työntekijän työkyky on ollut alentunut 30 päivää. Suunnitelmaa ei tarvitse kuitenkaan tehdä, jos työkyvyn alenema nähdään pysyväksi eikä työntekijän oleteta palaavan töihin. Suunnitelman on tarkoitus tukea työtä, jota tehdään työpaikalla työntekijän työhön paluun mahdollistamiseksi ja siinä käsitellään seuraavia seikkoja:

- mahdollisuudet työajan sopeuttamiseen
- mahdollisuus työpaikan tai työtehtävien sopeuttamiseen
- työskentely toisissa tehtävissä tilapäisesti tai pysyvästi
- apuvälineiden tarve
- koulutustarpeet tai kouluttautuminen toisiin työtehtäviin
- työterveyshuollon tai muun kuntoutuspalvelutarjoajan käyttö.

Suunnitelman tulee myös käsitellä sitä, miten työpaikan ja työntekijän väliset kontaktit hoidetaan sairauden aikana sekä määritellä kuntoutustoimenpiteiden ajankohdat ja miten työnantaja ja työntekijä noudattavat suunnitelmaa. (Försäkringskassan 2019.)

Työnantaja on yhteistyössä työntekijän kanssa velvollinen toimittamaan Vakuutuskassalle ne selvitykset, joita tarvitaan työntekijän kuntoutustarpeen selvittämisessä. Työnantajan ei tarvitse nykyisin enää tehdä varsinaista kuntoutusselvitystä, mutta Vakuutuskassa voi tarvita tietoja muun muassa vakuutetun työtehtävistä tai mahdollisuuksista siirtää työntekijä toisiin työtehtäviin.

Työnantajalla on velvollisuus tarjota ja ottaa käyttöön sellaisia toimenpiteitä, joita tarvitaan tehokkaaseen kuntoutustoimintaan. Työnantajan velvollisuus ulottuu kuitenkin vain niihin toimenpiteisiin, joiden odotetaan mahdollistavan töihin paluun saman työnantajan palvelukseen. Lainsäädännössä ei ole selkeää rajaa sille, kuinka suuria ja kattavia kuntoutustoimenpiteitä työnantaja on velvollinen järjestämään, mutta työnantajan koko ja resurssit ovat tämän suhteen oleellisia tekijöitä (Sveriges Kommuner & Landsting 2016). Myös Vakuutuskassa voi osallistua kuntoutuskustannuksiin (ks. Vakuutuskassa-kappale).

Työsuhdesuojalain mukaan työntekijää ei saa irtisanoa pelkän sairauden tai alentuneen työkyvyn perusteella. Jotta työnantaja voi irtisanoa työntekijän asiallisin perustein, tulee hänen olla näyttänyt, että työntekijällä on alentunut työkyky nykyiseen työhönsä nähden eikä häntä voida sijoittaa muihin (olemassa oleviin) työtehtäviin saman työnantajan palveluksessa. Lisäksi edellytetään, että kuntoutus- ja työn sopeuttamismahdollisuudet ovat huolellisesti selvitettyjä.

Laki sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta (Lag om sjuklön) velvoittaa työnantajan maksamaan ensimmäiseltä kahdelta sairausviikolta (kalenteripäiviä) sairausajan palkkaa. Sairausajan palkka on 80 prosenttia työntekijän normaalista palkasta. Sairausajan palkkaan tehdään tavallisesti lisäksi karenssivähennys (karensavdrag), joka on 20 prosenttia työntekijän keskimääräisistä viikkotuloista.⁵

Työntekijä tai vakuutettu

Sosiaalivakuutuskaassa määrätään työntekijän (tai vakuutetun) kuntoutusvelvollisuuksista ja sanktioista, jos näitä velvollisuuksia laiminlyödään. Lain mukaan työntekijä tai vakuutettu on velvollinen toimittamaan ne selvitykset ja tiedot, joita tarvitaan hänen kuntoutustarpeensa tutkimisessa (esim. lääkärintodistukset). Työntekijä on lisäksi myös velvollinen osallistumaan aktiivisesti ja parhaan kykynsä mukaisesti kuntoutukseen. (Försäkringskassan 2019.)

Vakuutuskassa voi vaatia, että työntekijä tai vakuutettu osallistuu yhteistyökokouksiin (avstämningssmöte), joiden tarkoitus on arvioida työntekijän tarpeet ja kuntoutusmahdollisuudet. Yhteistyökokouksessa tulee olla läsnä vähintään kolme osapuolta, esimerkiksi työntekijä, työnantaja ja Vakuutuskassan edustaja. Jos työntekijällä tai vakuutetulla ei ole asiallista syytä poissaoloon yhteistyökokouksesta, voidaan hänelle maksettava sairausvakuutusetuus evätä tai pienentää, ja samalla työnantajan kuntoutusvelvollisuuden voidaan katsoa olevan täytetty. (Försäkringskassan 2019.)

Vakuutuskassa (Försäkringskassan)

Vakuutuskassan tehtävistä säädetään sosiaalivakuutuskaassa. Vakuutuskassan vastuu kuntoutuksen suhteen jakautuu kuntoutuksen yleiseen koordinointiin ja yksittäiseen kuntoutusasiaan liittyviin tehtäviin. Vakuutuskassa laatii lisäksi tarvittaessa kuntoutussuunnitelman sekä maksaa kuntoutukseen liittyvät etuudet kuntoutujalle mut-

⁵ Koronakriisin johdosta Vakuutuskassa korvaa karenssivähennyksen kiinteällä 700 SEK (n. 70 e) kert summalla 11.3.2020–31.5.2020.

ta Vakuutuskassa ei ole varsinainen kuntoutuksen toteuttaja. Vakuutuskassa voi myös maksaa työnantajalle kuntoutukseen liittyvää tukea.

Yleinen koordinointi tarkoittaa kaikkien kuntoukseen osallistuvien tahojen kuntoutustoimenpiteiden valvontaa ja koordinointia. Yleiseen koordinoitivelvollisuuteen liittyen Vakuutuskassa voi solmia yhteistyösopimuksia kuntoutukseen liittyvien muiden tahojen kanssa, kuten Työvoimaviranomaisen, työnantajan tai aluehallintoviranomaisen. Yhteistyösopimuksissa sovitaan tahojen tiiviimmästä yhteistyöstä, jota tarvitaan joissain kuntoutustapauksissa.

Yleinen koordinaatio voi liittyä myös kustannustenjakoon eri tahojen kesken. Vakuutuskassa, Työvoimaviranomainen, kunta ja aluehallintoviranomainen voivat sopia yhtymästä, jossa kuntoutuskustannuksia voidaan jakaa niiden vakuutettujen kohdalla, jotka tarvitsevat useamman tahon kuntoutustoimenpiteitä. (Försäkringskassan 2019.)

Yksittäisissä kuntoutusasioissa Vakuutuskassa vastaa siitä, että yhteistyössä työntekijän tai vakuutetun kanssa hänen kuntoutustarpeensa selvitetään mahdollisimman nopeasti ja että ne toimenpiteet, jotka tarvitaan tehokkaaseen kuntoutukseen, otetaan käyttöön. Jotta kuntoutustarpeet tulevat selvitettyksi, Vakuutuskassa voi esimerkiksi tukea työntekijää keskusteluissa työnantajan kanssa siitä, mitä toimenpiteitä työnantajan on mahdollista toteuttaa. Kuntoutustoimenpiteiden käyttöönoton suhteen Vakuutuskassa neuvottelee vastuullisten toimijoiden kanssa, jotta toimenpiteet tehdään mahdollisimman nopeasti. Vakuutuskassa ei voi kuitenkaan vaatia työnantajaa toteuttamaan kuntoutustoimenpiteitä. Vakuutuskassan vastuu on koordinoiva, joka tarkoittaa, että Vakuutuskassa ei itse tarjoa kuntoutustoimenpiteitä. Jotta toimenpiteet tulevat tehokkaasti tehdyksi, edellyttää se siten yhteistyötä Vakuutuskassan ja muiden toimijoiden välillä.

Kuntoutujan suostumuksella Vakuutuskassa voi myös työskennellä kuntoutuksen suhteen yhteistyössä työnantajan ja ammattiliiton edustajan kanssa tai terveys- ja sairaanhoidon, sosiaalipalvelujen, Työvoimaviranomaisen sekä muiden kuntoutukseen liittyvien toimijoiden kanssa. Vakuutuskassan roolina on tällöin pyrkiä vaikuttamaan siihen, että jokainen organisaatio huolehtii omalla vastuullaan olevien kuntoutustoimenpiteiden toteutuksesta.

Vakuutuskassalla on myös velvollisuus laatia kuntoutussuunnitelma, jos vakuutettu tarvitsee kuntoutustoimenpiteitä, joiden perusteella voidaan myöntää kuntoutusetuutta (rehabiliteringsersättning). Suunnitelma laaditaan mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä vakuutetun kanssa. Kuntoutussuunnitelman laatiminen voi edellyttää myös yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Kuntoutussuunnitelma sisältää ainakin seuraavat seikat:

- Kuntoutustoimenpiteet, jotka voivat tulla kyseeseen
- Ketkä vastaavat toimenpiteistä
- Kuntoutuksen aikataulu sekä muut tiedot, joita tarvitaan kuntoutuksen toteuttamiseksi.

Lain mukaan Vakuutuskassan tulee valvoa, että kuntoutussuunnitelmaa seurataan ja että sitä tarvittaessa muutetaan.

Vakuutuskassa arvioi työntekijän tai vakuutetun työkyvyn ja siten oikeuden sairausajalta maksettaviin etuuksiin ja korvauksiin. Vakuutuskassan maksamiin korvauksiin ja etuuksiin kuuluvat sairauspäiväraha (sjukpenning) sekä kuntoutuskorvaukset (rehabiliteringsersättning) sisältäen kuntoutuspäivärahan (rehabiliteringspenning) ja erityisen kuntoutustuen (särskilt bidrag).

Vakuutuskassa voi lisäksi maksaa työnantajalle ammatillista kuntoutustukea (arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd), jonka tarkoitus on tukea työntekijän mahdollisuuksia työssä pysymiseen tai töihin paluuseen ja lyhentää sekä ennaltaehkäistä sairaudesta johtuvaa työstä poissaoloaika. Tukea voi saada työkykyselvityksiin, kuntoutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan. Tukea voi saada puolet kustannuksista, mutta enintään 10 000 SEK (n. 1 000 e) työntekijää kohden vuodessa. Vuosimääräinen enimmäistuki on työnantajaa kohden 200 000 SEK (n. 20 000 e).⁶

Työterveyshuolto (Företagshälsovården)

Työterveyshuolto ei ole Ruotsissa periaatteessa lakisääteisesti pakollista. Työympäristölaki velvoittaa kuitenkin työnantajaa järjestämään työpaikalla työterveyshuollon, jos työolosuhteet ovat sellaiset, että se on perusteltua, mutta muuten työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista. Ruotsissa noin 65 prosentilla kaikista työntekijöistä on mahdollisuus käyttää työterveyshuollon palveluita (SOU 2015:21).

Työterveyshuollon rooli ammatillisessa kuntoutuksessa on olla riippumaton asiantuntijaresurssi sekä työkyvyttömyyttä ehkäisevässä että kuntouttavassa työssä. Työterveyshuolto on myös tuki työnantajalle työntekijän työkyvyn selvittämisessä ja kuntoutustarpeiden tutkimisessa. (Sveriges kommuner & Landsting 2016.)

Tavanomaisen selvitys- ja lääkinnällisten tehtävien lisäksi työterveyshuollon tehtävänä on olla aloitteellinen ja koordinoida soveltuvia lääkinnällisiä, kuntouttavia tai työn sopeutustoimia. Työterveyshuolto antaa perustan myös Vakuutuskassan arvioinnille työntekijän työkyvystä ja siten oikeudesta erilaisiin korvauksiin. (ISF 2011.)

Työvoimaviranomainen (Arbetsförmedling)

Työvoimaviranomainen vastaa työttömien ammatillisesta kuntoutuksesta Vakuutuskassan koordinoimissa kuntoutusta kuntoutussuunnitelman mukaisesti. Työvoimaviranomainen toimii myös nuorten (16–29 v.) ammatillisen kuntoutuksen parissa yhteistyössä Vakuutuskassan kanssa. Työvoimaviranomaisen toimenpiteet voivat olla neuvontaa, selvityksiä, kuntouttavaa tai työhön valmentavaa toimintaa. Toiminnan tarkoitus on, että työnhakija voisi löytää työpaikan, pitää sen tai palata töihin.

6 <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag/bidrag-for-att-forebygga-och-forkorta-sjukfranvaro>.

Työvoimaviranomaisen kuntoutuspalveluita voidaan käyttää myös työllisten kanssa, jos kuntoutus, työn sopeuttamismahdollisuudet tai työtehtävien vaihtaminen nykyisen työnantajan palveluksessa ei arvioida olevan enää mahdollista. (Sveriges Kommuner & Landsting 2016.)

2.1.3 Kuntoutustoimenpiteet ja palvelut

Ammatillisia kuntoutustoimenpiteitä ja palveluita ovat sellaiset toimenpiteet, joita tarvitaan, jotta vakuutettu jonka työkyky on alentunut sairauden vuoksi voi joko saada työpaikan tai pitää sen (Försäkringskassan 2019). Toimenpiteitä ei ole siten tarkkaan määritetty, ja se mikä lasketaan ammatilliseksi kuntoutustoimenpiteeksi, on riippuvainen siitä, miten kyseinen toimenpide edesauttaa kyseisiä tavoitteita. Kuntoutus tulisi kuitenkin yleisesti järjestää siten, että se voidaan läpikäydä vuoden kuluessa. Seuraavissa alakappaleissa on esitetty esimerkkejä yleisimmistä kuntoutustoimenpiteistä.

Työn sopeuttaminen (Arbetsanpassning)

Työn sopeuttamistoimenpiteet liittyvät työn, työympäristön tai työaikojen muuttamiseen tai sopeuttamiseen työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien ja edellytysten pohjalta. Sopeuttamistoimenpiteitä ovat siten esimerkiksi:

- työpaikassa tehtävät sopeutustoimet
- teknisten apuvälineiden hankinta
- työtiloissa tehtävät sopeutustoimet
- työtehtävien ja työtapojen sopeuttaminen
- työajan sopeuttaminen.

Työkokeilu (Arbetsträning)

Työkokeilu voidaan tehdä pitkän sairauspoissaolon jälkeen, kun työntekijä haluaa palata töihin. Työkokeilu tarkoittaa, että kuntoutuja voi omaan tahtiinsa harjoitella työtehtäviä ja helpottaa siten paluuta työhön. Työkokeilussa kuntoutujalla ei ole varsinaisia vaatimuksia työtuloksen tai muun suoriutumisen suhteen. Ne tehtävät, joita hän ei voi, ehdi tai kykene tekemään, on jonkun toisen työntekijän vastuulla.

Työkokeilu voidaan aloittaa vain, jos on todennäköistä, että työkokeilun kautta kuntoutuja saa takaisin aiemman työkykynsä. Työkokeilu suunnitellaan yhteistyössä Vakuutuskassan, työnantajan tai Työvoimaviranomaisen kanssa mutta Vakuutuskassa päättää, onko työkokeilu soveltuva toimenpide juuri kyseisen kuntoutujan kohdalla. Työkokeilu voi tavallisesti kestää enimmillään kolme kuukautta, kun kuntoutuja palaa vanhaan työhönsä.

Työkokeilun ajalta Vakuutuskassa maksaa kuntoutujalle kuntoutuskorvausta. Työkokeilussa oleva voi useimmiten tarvita myös muita kuntoutustoimenpiteitä, kuten esimerkiksi työn sopeutustoimia, työajan muutoksia tai apuvälineitä. (Försäkringskassan 2019.)

Uusiin työtehtäviin sijoittaminen (Omplacering)

Joissain tilanteissa työntekijän sijoittaminen toisiin työtehtäviin saman työnantajan palveluksessa tilapäisesti tai pysyväisluonteisesti voi olla soveltuva kuntoutustoimenpide. Uusiin työtehtäviin sijoittaminen tulee erityisesti ajankohtaiseksi viimeistään 90 päivän sairauspäiväraha-ajan jälkeen, kun Vakuutuskassa arvioi oikeutta päivärahaan suhteessa mahdollisuuteen tehdä myös muuta samassa työpaikassa tehtäviä töitä.

Tilapäinen uudelleensijoittaminen voi tulla ajankohtaiseksi, jos työntekijä ei voi tehdä aiempia työtehtäviään sairauden tai vamman aikana, mutta voi tehdä jotain muita saman työnantajan tarjoamia muita työtehtäviä. Toimenpide muistuttaa tällöin työn sopeuttamista. Tilapäisen uudelleensijoittamisen aikana työntekijällä on tavallisesti oikeus pitää vanha palkka ja työehdot.

Pysyvä uudelleensijoittaminen voi tulla kyseeseen, jos työntekijä ei pysty työnantajan tekemän uudelleensijoitus selvityksen (omplaceringsutredning) mukaan palaamaan vanhaan työhönsä sairauden aiheuttaman pysyvän työkyvyn aleneman vuoksi. Työnantajalla ei ole velvollisuutta kuitenkaan luoda uusia työtehtäviä tai työpaikkoja, joihin työntekijä voitaisiin uudelleen sijoittaa (Försäkringskassan 2019).

Työkokeilu toisessa työpaikassa (Tjänstledighet)

Jos sairauspoissaolon aikaisessa vaiheessa, mahdollisesti jo ennen 90 päivän rajaa Vakuutuskassan mukaan ei ole todennäköistä, että työntekijä voi palata mihinkään sellaiseen työhön mitä työnantaja voi tarjota, voi työntekijä jo sairauspoissaoloaikana etsiä uutta työpaikkaa käyttäen Työvoimaviranomaisen palveluita ja saaden samalla sairauspäivärahaa.

Työntekijällä on tällöin lakisääteinen oikeus kokeilla uutta työtä toisen työnantajan palveluksessa ilman irtisanoutumista vanhasta työpaikasta.⁷ Vakuutetun tulee tällöin solmia uusi työsopimus sairauspoissaolon 91–180 päivän aikana. Työkokeilu voi kestää sairauspäivärahakausi mukaan lukien enintään yhden vuoden. (Sveriges Kommuner & Landsting 2016.)

Koulutus (Utbildning)

Koulutus voidaan nähdä ammatillisena kuntoutuksena, jos sen tavoitteena on, että työntekijä voi saada takaisin työkykynsä ja siten palata takaisin työnantajansa palvelukseen. Tällöin työnantaja vastaa kuntoutuksen kustannuksista (Sveriges Kommuner & Landsting 2016).

Vakuutettu voi kouluttautumisen aikana saada Vakuutuskassalta kuntoutuskorvausta tietyin perustein. Oikeus korvaukseen on verraten rajoitettua ja sitä voi saada vakuutettu, joka käy läpi jonkin seuraavan tyyppisen koulutuksen:

- ammattikoulutus

⁷ Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete (2008:565).

voin kuin sairauspäiväraha-oikeudenkin suhteen. Kuntoutusketjun mukaiset työkyvyn alenemisvaatimukset ovat työntekijöille seuraavat⁸ (Försäkringskassan 2019):

- Ensimmäisen 90 päivän aikana työkykyä arvioidaan suhteessa vakuutetun omaan työhön. Jos vakuutetun työkyky on alentunut vähintään neljänneksen omaan työhön nähden, on hän oikeutettu kuntoutusetuuteen.
- 91–180 päivän aikana kuntoutuskorvausta voidaan myöntää vakuutetulle, joka ei voi palata omaan tai johonkin toiseen saman työnantajan tarjoamaan työhön.
- 181–365 päivän jälkeen vakuutetun työkyvyn tulee olla alentunut vähintään neljänneksellä kaikkeen normaaliin työmarkkinoilla saatavilla olevaan työhön nähden, jotta hän olisi oikeutettu kuntoutuskorvaukseen. Tähän voidaan tehdä tietyissä tilanteissa poikkeus, erityisesti jos vakuutetun oletetaan suurella todennäköisyydellä palaavan vanhaan työpaikkaansa ennen 366. kuntoutusketjupäivää tai jos työkyvyn arvioinnin suhteessa koko työmarkkinoihin nähdään olevan kohtuutonta (oskäligt).
- 365 päivän jälkeen kuntoutuskorvausta voi saada vain, jos työkyky on alentunut vähintään neljänneksellä kaikkeen työmarkkinoilla olevaan normaaliin työhön tai työkyvyn arviointi suhteessa koko työmarkkinoihin nähdään olevan kohtuutonta. Kuntoutuskorvausta voidaan maksaa kuitenkin enintään siihen saakka, kunnes vakuutettu täyttää 65 vuotta.

Kuntoutuspäivärahaa voi saada täytenä, kolmeneljäsosana, puolikkaana tai neljäsosana riippuen vakuutetun kuntoutukseen osallistumisen aiheuttamasta tulonmenetyksestä. Päivärahan suuruus arvioidaan siis erillisenä päiväraha-oikeuteen nähden. Näin esimerkiksi täysin työkyvyttömäksi arvioitu, joka kuitenkin osallistuu kuntoutukseen puolipäiväisesti, on oikeutettu puolikkaaseen kuntoutusrahaan. Vastaavasti henkilö, joka osallistuu myös puolipäiväisesti kuntoutukseen mutta työkyvyn aleneman on arvioitu olevan neljänneksen, saa edelleen puolikkaan kuntoutuspäivärahan.⁹

Kuntoutuspäiväraha määräytyy suhteessa vakuutetun sairauspäivärahan perusteena oleviin tuloihin (sjukpenninggrundande inkomsten, SGI), ja on siitä normaalitapauksessa noin 80 prosenttia. SGI-tulot ovat periaatteessa vakuutetun vahvistettujen vuositulojen määrä. SGI-tuloilla on kuitenkin kattomäärä, joka on kahdeksan kertaa hintaperusmäärän (prisbasbelopp) verran. Vuonna 2020 katto on noin 40 000 euroa (SEK 378 400) vuodessa eli noin 3 200 euroa kuukaudessa. Enimmillään kuntoutuspäiväraha on siten noin 2 560 euroa kuukaudessa. Matalin SGI-määrä on 24 prosenttia hintaperusmäärästä (SEK 11 300) ja kuntoutuspäiväraha alimmillaan noin 2,5 euroa päivässä. Työttömillä SGI voi perustua myös aiempiin työtuloihin, jos työtulot ovat suojattu.¹⁰ Kuntoutuspäiväraha kuten myös sairauspäiväraha sekä työkyvyttömyyseläkkeet (sjuk- och aktivitetersättning) ovat vanhuuseläkettä kartuttavaa tuloa (pensionsgrundande inkomst, PGI).

8 Yrittäjien työkykyä arvioidaan ensin tavalliseen työhön ja sitten kaikkeen työmarkkinoilla saatavilla olevaan työhön. Työttömien kohdalla työkykyä arvioidaan aina kaikkeen työmarkkinoilla saatavilla olevaan työhön nähden.

9 Tämä ansionalenema voidaan korvata kuntoutuspäivärahan ja sairauspäivärahan samanaikaisuudella, jos molempien edellytykset täyttyvät.

10 Käytännössä työtön voi suojata SGI-tulonsa esimerkiksi ilmoittautumalla työttömäksi työnhakijaksi tai aloittamalla opiskelut.

Erityinen kuntoutustuki (Särskilt bidrag)

Erityistä kuntoutustukea voi saada ammatillisen kuntoutuksen ajalta niiden kustannusten kattamiseen, joita vakuutetulle aiheutuu kuntoutussuunnitelman mukaiseen kuntoutukseen osallistumisesta. Hyväksyttävät kustannukset ovat seuraavat:

1. Tavalliset kurssimaksut, ei kuitenkaan siltä osin kuin ne kattavat ruokailu- ja asu-
miskuluja
2. Puhe- ja pistekirjoituskirjakustannukset
3. Muut oppimateriaaleihin liittyvät kustannukset, joita eivät maksa kurssijärjestäjä
tai terveyspalvelut
4. Puolet niistä kohtuullisista oppimateriaalikustannuksista, joita kurssijärjestäjä ei
kata siltä osin, kuin ne ylittävät SEK 300
5. Kohtuulliset matkakustannukset opintomatkoilta.

2.1.5 Yhteensovitus muiden etuuksien kanssa

Kuntoutuspäiväraha yhteensovitetaan joidenkin etuuksien kanssa, jos vakuutettu saa niitä samaan aikaan kuntoutuspäivärahan kanssa. Nämä etuudet ovat (Försäkringskassan 2019):

1. Vanhempainpäiväraha (föräldrapennningsförmån)
2. Sairauspäiväraha (sjukpenning)
3. Tapaturmavakuutuksen sairauspäiväraha tai elinkorko (sjukpenning eller livränta
vid arbetsskada)
4. Opintotuki (studiestöd) ja opintojen aloittamistuki (studiestartsstöd) mutta ei sil-
tä osin kuin ne ovat takaisinmaksuvelvoitteisia.

Yhteensovitus tarkoittaa, että yllä mainittuja etuuksia ei voida maksaa samanaikaisesti kuntoutuspäivärahan kanssa. Jos vakuutetulla on esimerkiksi koulutuksen aikana oikeus sekä kuntoutuspäivärahaan että opintotukeen, vähennetään kuntoutuspäivärahaa siltä osalta kuin maksettava opintotuki ei ole takaisinmaksuvelvoitteista. Vakuutettu voi kyllä saada esimerkiksi puolikkaan kuntoutuspäivärahaa ja puolikkaan vanhempainpäivärahaa, jos hän osallistuu kuntoutukseen puolipäiväisesti ja hoitaa lasta puolipäiväisesti. Etuudet yhteensovitetaan siten vain, jos niitä maksetaan samalta ajalta. (Försäkringskassan 2019.)

2.1.6 Tilastotietoa

Vuonna 2015 valmistuneessa sosiaalivakuutustyöryhmän loppuraportissa (SOU 2015:21) on tarkasteltu eri toimijoiden roolia ammatillisessa kuntoutuksessa ja siihen on koottu aiempien tutkimusten tuloksia sekä Vakuutuskassan, työnantajien ja muiden ammatilliseen kuntoutukseen liittyvien toimijoiden tekemistä kuntoutustoimenpiteistä ja niiden yleisyydestä pitkäaikaisen sairauspoissaolojen suhteen.

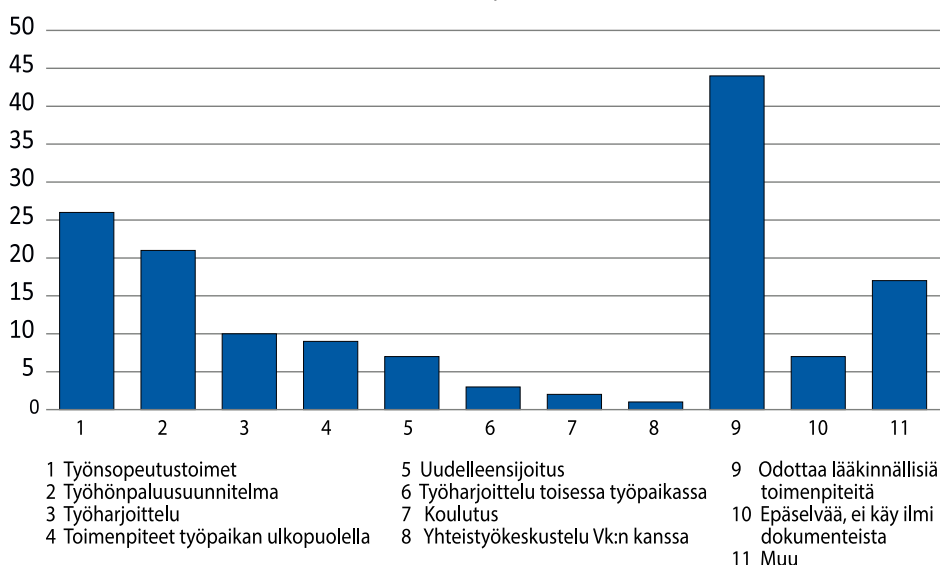
Vakuutuskassan aiemmassa tutkimuksessa (Försäkringskassan 2005) on tarkasteltu puolestaan työnantajien kuntoutussuunnitelmissa mainitsemia toimenpiteitä. Seuraavassa on tarkasteltu edellä mainittujen raporttien tuloksia työnantajien ja Vakuutuskassan toimenpiteiden suhteen.

Työnantajan toimenpiteet

Kuviossa 1 on esitetty Vakuutuskassan tutkimuksen (2005) tuloksia kuntoutuksen ja työhön paluun edellyttämien toimenpiteiden yleisyydestä. Yleisimmät varsinaiset toimenpiteet liittyvät työn sopeuttamiseen sekä työhönpaluusuunnitelman tekemiseen.

Kuvio 1.

Kuntoutussuunnitelmissa mainitut toimenpiteet, % suunnitelmista.



Lähde: Försäkringskassan (2005).

Sosiaalivakuutustyöryhmän loppuraportissa (SOU 2015:21) viitataan puolestaan Vakuutuskassan vuonna 2012 tekemään tutkimukseen, jossa tarkasteltiin työnantajien toimenpiteitä niissä sairauspoissaolotapauksissa, jotka olivat kestäneet 90 päivää tai pidempään vähintään 50 työntekijän yrityksissä.

Tulosten mukaan yleisin työnantajan toimenpide pitkäaikaisissa sairauspoissaoloissa oli ostaa palveluita työterveyshuollon kautta. 59 prosenttia tutkimukseen osallistuneista yrityksistä vastasivat tämän olevan yleinen tai hyvin yleinen toimenpide.¹¹ Työn järjestely- tai kuormitusmuutokset olivat seuraavaksi yleisin toimenpide (54 %), työtehtävien muutokset (52 %), työaikojen muutokset (49 %) sekä apuvälineiden käyttöönotto (42 %) olivat myös yleisiä toimenpiteitä. Muutokset fyysisessä työympäristös-

¹¹ Työterveyshuollon palvelut yleisimmästä harvinaisempaan: 1. keskustelutuki/terapia, 2. lääkärin vastaanotto, 3. ehkäisevät toimenpiteet, 4. terapian tarve- ja arviointikeskustelu (bedömningssamtal), 5. terveystarkastukset, 6. fysioterapia, 7. toimintakykytutkimukset, 8. muut kuntoutuspalvelut, 9. koodinointipalvelut, 10. sairaus- ja paranemisilmoitukset.

sä (39 %) ja yhteistyötoimenpiteet Vakuutuskassan kanssa (35 %) olivat myös verraten yleisiä työnantajan kuntoutustoimenpiteitä. Seuraavaksi tulivat koulutuksen tarjoaminen (n. 27 %) ja terveydenhuollon kanssa tehtävä yhteistyö (n. 18 %). Irtisanomiset pitkäaikaisen sairauspoissaolon yhteydessä olivat kyselytutkimuksen mukaan yleisiä toimenpiteitä neljällä prosentilla kyselyyn vastanneista yrityksistä.

Vakuutuskassan toimenpiteet

Vuonna 2013 vajaat 80 prosenttia kaikista Vakuutuskassan tietoon tulleista sairaustapauksista ei johtanut minkäänlaisiin Vakuutuskassan tekemiin toimenpiteisiin. Useimmat näistä sairauspoissaoloista päättyivät 180 päivän kuluessa. Noin 13 prosentissa sairaustapauksista Vakuutuskassan johdolla laadittiin kuntoutussuunnitelma (rehabiliteringsplan). Vajaat kymmenen prosenttia sairaustapauksista johti puolestaan Vakuutuskassan järjestämään yhteistyökeskusteluun (avstämningmöte) eri osapuolten välillä, jossa kartoitetaan vakuutetun tilanne töihin palaamisen mahdollisuuksista. Vakuutuskassan rekisteriin ilmoitettuja sairauspäivärahatapauksia (pitkäaikaisia sairauspoissaoloja), jotka tarvitsivat Vakuutuskassan koordinoitua eri toimenpiteiden suhteen, tehtiin puolestaan viidessä prosentissa tapauksista. (SOU 2015:21).

2.1.7 Lähteitä

Arbetsmiljölagen AML. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160

Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), föreskrifter. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/arbetsanpassning-och-rehabilitering-foreskrifter/>

Försäkringskassan (2005) Analyserar 2005:17. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/bc499b4e-e3e7-4e12-8fa0-a9618f922140/analyserar_2005_17.pdf?MOD=AJPERES

Försäkringskassan (2019) Vägledning 2015:1 Version 12 Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliterings-ersättning. <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/281afc64-231c-49de-9aad-7a7657b95e99/vagledning-2015-01.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Inspektionen för socialförsäkringen ISF (2011) Arbetslivsinriktad rehabilitering. <https://inspsf.se/publikationer/rapporter/2011/2011-12-01-arbetslivsinriktad-rehabilitering#>

Lag (1982:80) om anställningsskydd. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80

Lag (1991:1047) om sjuklön. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19911047-om-sjuklon_sfs-1991-1047

Socialförsäkringsbalk (2010:110). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110

SOU 2006:86 Mera försäkring och mera arbete. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2006/11/sou-200686/>

SOU 2006:107 Fokus på åtgärder - En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2006/12/sou-2006107/>

SOU 2015:21 Mer trygghet och bättre försäkring. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2015/03/sou-201521/>

Sveriges Kommuner & Landsting (2016) Arbetslivsinriktad rehabilitering i kommuner, landsting och företag. <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-451-9.pdf>

Tjänstemännens centralorganisation TCO (2017) Studier - en väg från sjukskrivning till arbete #3 2017. https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2017/rapport-studier_en-vag-fran-sjukskrivning-till-arbete-i-mall-ht-2017.pdf

2.2 Saksa

2.2.1 Yleistä

Ammatillisesta kuntoutuksesta, kuten muustakin lakisääteisestä sosiaalivakuutuksesta, säädetään sosiaalivakuutuslaissa (Sozialgesetzbuch). Sosiaalivakuutuslaista uudistettiin merkittävästi vuonna 2001, kun siihen lisättiin yhdeksäs luku (SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen), jossa on määritelty yhteiset säännöt niin lääkinnällisestä, ammatillisesta kuin muustakin kuntoutuksesta kaikille kuntoutuksen piirissä oleville toimijoille.

Lain tarkoituksena on kompensoida vammaisuuteen ja työkyvyttömyyteen liittyviä haittoja ja edistää niistä kärsivien tai niiden uhan alla olevien henkilöiden mahdollisuuksia ja tasa-arvoista osallistumista sekä yhteiskuntaan että työelämään kuntoutusetuuksien ja tukien avulla. Yhdeksättä lukua uudistettiin vuoden 2016 lopussa. Uudessa lain-säädännössä on ollut erityisenä tavoitteena siirtää kuntoutuksen painopistettä (passiivisesta) hoidosta kuntoutujien itsemääräämismahdollisuuksien ja vastuun lisäämiseen kuntoutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa (BMAS 2019).

Kuntoutusetuudet (Leistungen zur Teilhabe) ovat sosiaalivakuutuslaian yhdeksännen luvun mukaan sosiaalivakuutusetuuksia, jotka riippumatta työkyvyttömyyteen tai vammautumiseen johtaneista syistä ovat tarpeellisia, jotta seuraavat tavoitteet saadaan toteutettua:

- Välttää, poistaa tai vähentää työkyvyttömyyttä tai ehkäistä työkyvyttömyyden pahenemista tai sen vaikutuksia.
- Ehkäistä, poistaa tai vähentää työkyvyn heikentymistä tai pitkäaikaishoidon tarvetta tai estää niiden pahentuminen.
- Ehkäistä muiden sosiaalietuuksien ennen aikaista myöntämistä tai vähentää jo myönnettyjen etuuksien tasoa.
- Varmistaa kestävä kiinnittyminen työelämään henkilön omien intressien ja taitojen mukaisesti.
- Edistää yksilön henkilökohtaista kehitystä laajemmalla perspektiivillä ja mahdollistaa tai auttaa häntä osallistumaan sosiaaliseen elämään ja elää elämää, joka on niin riippumatonta ja omaehtoista kuin mahdollista.

Näiden tavoitteiden mukaisia etuuksia myönnetään seuraavissa kuntoutuslajeissa:

1. Lääkinnällinen kuntoutus (Leistungen zur medizinischen Rehabilitation), 2. Ammatillinen kuntoutus (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben), 3. Opintokuntoutus (Leistungen zur Teilhabe an Bildung), 4. Sosiaalinen kuntoutus (Leistungen zur Sozialen Teilhabe).

Erotuksena lääkinnälliseen kuntoutukseen, ammatillisen kuntoutuksen ensisijainen tavoite ei ole terveydentilan parantaminen vaan työkyvyn parantaminen ei-lääkinnällisten toimenpiteiden avulla, vaikkakin lääkinnälliset ja psykologiset toimenpiteet voivat olla osana kuntoutusta.

Eri kuntoutuslajien toimeenpano ja hallinnointi on jakautunut sosiaalivakuutuksen eri toimijoille. Se, mikä toimija on vastuussa kustakin kuntoutustapauksesta, riippuu kun-

toutettavan henkilökohtaisesta tilanteesta sekä toimijoiden sosiaalivakuutuskaareissa säädettyistä vastuista. Näin esimerkiksi tapaturmavakuutus on vastuullinen toimija kuntoutuksen osalta silloin, kun tilanteeseen liittyy työtapaturma tai ammattitauti. Eläkevakuutus on puolestaan vastuullinen kuntoutuksen toteuttaja, kun henkilön vakuutusedellytykset täyttyvät ja kuntoutuksen tarkoitus on parantaa vakuutetun työkykyä tai estää sen heikkenemistä. Jos mikään muu toimija ei vastaa kuntoutuksesta, voi puolestaan työvoimaviranomainen tai esimerkiksi sosiaalityö olla vastuullinen toimija.

Taulukossa 2 on esitetty kuntoutustoiminnan organisointi ja eri toimijoiden vastuulla olevat kuntoutuslajit.

Taulukko 2.

Kuntoutuslajit ja niiden hallinnointi Saksassa.

	Lääkinnälli- nen kuntoutus	Ammatillinen kuntoutus	Opinto- kuntoutus	Sosiaalinen kuntoutus
Tapaturmavakuutus (Unfallversicherung)	X	X	X	X
Terveysturvakorvausten hallinnoijat (Soziale Entschädigung bei Gesundheitsschäden)	X	X	X	X
Sairausvakuutus (Krankenversicherung)	X			
Eläkevakuutus (Rentenversicherung)	X	X		
Työvoimaviranomainen (Bundesagentur für Arbeit)		X		
Työttömien perusturvan hallinnoijat (Träger der Grundsiche- rung für Arbeitsuchende)		X		
Nuorisoavun hallinnoijat (Träger der Jugendhilfe)	X	X	X	X
Sosiaaliavun hallinnoijat (Träger der Sozialhilfe)	X	X	X	X

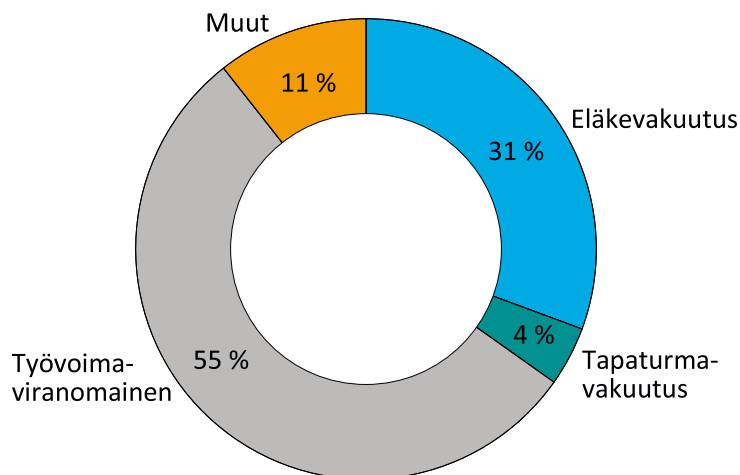
Lähde: BMAS (2019).

Kun tarkastellaan kokonaiskuntoutusmenoja, on sosiaaliavun osuus suurin ollen noin 51 prosenttia menoista. Eläkevakuutuksen osuus on toiseksi suurin, noin 18 prosenttia ja tapaturmavakuutus kolmantena noin 13 prosentilla. Sairausvakuutuksen, työvoimaviranomaisen sekä muiden toimijoiden kuntoutusmenot kattavat jäljelle jäävän noin 18 prosentin osuuden kokonaismenoista. (BAR 2019a.)

Kuviossa 2 on esitetty pelkästään ammatilliseen kuntoutukseen (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LTA) käytettyjen menojen jakauma. Sen mukaisesti suurimmat kuntoutusmenot ovat työvoimaviranomaisella (55 %) eläkevakuutuksen menojen ollessa toiseksi suurimmat (31 %).

Kuvio 2.

Ammatillisen kuntoutuksen menojen jakauma eri toimijoiden kesken, %.



Lähde: BAR (2019a).

Tässä raportissa tarkastellaan lähemmin eläkevakuutuksen roolia kuntoutuksessa. Kuten taulukosta 2 edellä käy ilmi, eläkevakuutus vastaa sosiaalivakuutuskaaren kuudennen luvun mukaisesti vakuutettujensa sekä lääkinnällisestä että ammatillisesta kuntoutuksesta ja kuntoutusajan toimeentulon turvaamisesta.

Kuntoutustarpeet ovat kuitenkin yksilöllisiä, ja joissain tilanteissa voi olla mahdollista, että kuntoutus pitää sisällään useiden eri toimijoiden etuuksia. Tämän vuoksi toimijoiden välinen koordinointi voi olla tarpeellista ja siitä vastaa vastuullinen kuntoutustoimija (leistenden Reha-Träger). Vastuullisen toimijan tulee olla lain mukaan selvillä viimeistään kahden viikon kuluessa kuntoutushakemuksen jättämisestä. Kuntoutujalle järjestelmän tulisi näyttäytyä mahdollisuuksien mukaan niin sanottuna ”yhden luukun järjestelmänä” (BAR 2019b).

2.2.2 Eläkevakuutuksen kuntoutus yleisesti

Lakisääteisen eläkevakuutuksen (Gesetzliche Rentenversicherung) kuntoutustoiminnalle on sosiaalivakuutuskaaren kuudennessa luvussa¹² asetettu seuraava tarkoitus ja päämäärä:

- Eläkevakuutus myöntää lääkinnällistä ja ammatillista kuntoutusta sekä täydentäviä etuuksia, joilla voidaan ehkäistä, vähentää tai poistaa sairauden tai vamman aiheuttamaa työkyvyn alenemista, ja joiden avulla
- voidaan vähentää vakuutetun työkyvyn heikkenemistä tai ennen aikaista poistumista työelämästä ja edistetään mahdollisimman pysyvää paluuta takaisin työelämään.

Lain mukaan kuntoutusetuuksilla on myös aina ensisijaisuus mahdolliseen työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Näin eläke voidaan myöntää yleisesti vain siinä tapauksessa, että kuntoutuksen ei arvioida mahdollistavan edellä mainittuja tavoitteita. Jo työky-

¹² https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/_9.html

vyttömyyseläkettä saavien kohdalla voidaan myös tietyissä tilanteissa tutkia, voidaanko kuntoutuksen avulla vielä parantaa työkykyä. Kuntoutuksen kustannuksista vastaa eläkevakuutus.

2.2.3 Oikeus eläkevakuutuksen kuntoutukseen

Oikeus eläkevakuutuksen kuntoutusetuuksiin muodostuu sillä edellytyksellä, että sosiaalivakuutuskaaren kuudennen luvun mukaiset henkilökohtaiset (Persönliche Voraussetzungen) sekä vakuutusoikeudelliset (Versicherungsrechtliche Voraussetzungen) vaatimukset täytetään.

Henkilökohtaiset vaatimukset ovat samat sekä lääkinnällisen että ammatillisen kuntoutuksen suhteen, ja ne täyttyvät, jos

- työkyvyn alenemisen riski on merkittävä ja kuntoutusetuus voisi todennäköisesti ehkäistä työkyvyn heikentymistä tai
- jos jo heikentyneen työkyvyn olennainen parantuminen tai palautuminen voidaan aikaansaada kuntoutuksella tai sen olennainen heikentyminen voidaan estää tai
- osittaisen työkyvyttömyyden tapauksessa ja ilman mahdollisuuksia työkyvyn huomattavaan parantumiseen, nykyinen työpaikka voidaan säilyttää tai siirtyä toiseen työhön kuntoutusetuuden avulla.

Vakuutusoikeudelliset vaatimukset ammatillisen kuntoutuksen kohdalla täyttyvät puolestaan, kun

- hakemusajankohtana henkilöllä on vähintään 15 vuotta vakuutusaikaa (odotusaika)¹³ tai
- henkilö saa työkyvyttömyyseläkettä (Erwerbsminderungsrente) tai
- hän olisi oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen ilman kuntoutusetuutta tai
- henkilö saa suurta leskeneläkettä (große Witwen-/Witwerrente) työkyvyttömyyden perusteella.

Eläkevakuutuksen kuntoutukseen ei ole kuitenkaan oikeutta seuraavissa tilanteissa:

- jos henkilö saa tai on oikeutettu jonkin toisen kuntoutustoimeenpanijan myöntämään vastaavaan kuntoutusetuuteen, esimerkiksi ammattitauti- tai vammataapauksissa tapaturmavakuutuksen kuntoutusetuuteen tai
- henkilö saa vanhuuseläkettä vähintään 2/3 täyden eläkkeen määrästä tai
- henkilö on virkamies, joka on oikeutettu virkasuhteen kautta eläkkeeseen tai jo saa eläkettä tai
- henkilö on pysyvästi poistunut työelämästä ja saa vanhuuseläkeikään asti työmarkkinaeläkettä tai siihen rinnastettavaa etuutta tai

¹³ Saksassa vakuutusaikavaatimus on yleisesti käytössä eläkevakuutuksen piirissä. Eri eläkelajeilla on erimittaisia vakuutusaikavaatimuksia. Vakuutusaika tarkoittaa tavallisesti vakuutusmaksuaikaa. Vanhuuseläkeoikeus voi syntyä jo viiden vuoden vakuutusajalla. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/die_richtige_altersrente_fuer_sie.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

- henkilö asuu ulkomailla.

Jos kuntoutukseen ei ole oikeutta em. vaatimusten kautta, on ammatillinen kuntoutus yleensä työvoimaviranomaisen vastuulla ja lääkinnällinen kuntoutus sairausvakuutuksen harteilla. Työtapaturman tai ammattitaudin suhteen kuntoutuksesta vastaa lähtökohtaisesti tapaturmavakuutus.

2.2.4 Eläkevakuutuksen ammatillisen kuntoutuksen etuudet

Ammatillisia kuntoutusetuuksia (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) voidaan myöntää erillisinä tai täydentäen jo läpikäytyä lääkinnällistä kuntoutusta. Kuntoutustoimenpiteillä voi olla tavoitteena nykyisen työpaikan säilyttäminen, mutta ne voivat käsitellä myös täydennys- tai jatkokoulutustoimenpiteitä, jotka avaavat muita työmahdollisuuksia oman työpaikan ulkopuolelta. Kuntoutusetuuksia voidaan myöntää sekä kuntoutujalle itselleen että hänen työnantajallensa.

Sopivien toimenpiteiden valinnassa painotetaan henkilökohtaisia ominaisuuksia ottaen huomioon myös kuntoutujan aiempi työ ja työmarkkinatilanne. Kuntoutuksen suunnitteluun, seurantaan, valvontaan ja koordinointiin mahdollisten eri toimijoiden kesken on eläkevakuutuslaitoksen puolelta asetettu henkilökohtainen kuntoutusneuvoja (persönlicher Rehabilitationsberater).

Ammatillisen kuntoutuksen etuudet muodostuvat seuraavista palveluista ja toimenpiteistä sekä rahamääräisistä korvauksista (DRV Bund 2019a; 2019d; 2020):

- Työpaikan pitämiseen tai sen saamiseen suunnattu apu (Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes)
- Koulutuspalvelut:
 - Koulutusvalmiuksien parantaminen (Berufsvorbereitung)
 - Ammatillinen täydennys- ja jatkokoulutus (Berufliche Anpassung und Weiterbildung)
 - Ammatillinen uudelleen koulutus (Berufliche Ausbildung)
- Tuettu työ (Unterstützte Beschäftigung)
- Tuki ammatinharjoittamisen aloittamiseen (Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit)
- Tuettu työ yleisten työmarkkinoiden ulkopuolisissa työpajoissa (Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen)
- Rahamääräiset toimeentulo- ja kulukorvaukset (ergänzende Leistungen)
- Henkilökohtainen budjetti (Persönliche Budget).

Ammatillinen kuntoutus voi kestää niin kauan kuin se on yleisesti tavanmukaista tai kuin sen avulla saavutetaan haluttu ammatillinen tavoite. Kokoaikaiset koulutusjaksot ovat yleensä kuitenkin rajoitettu enintään kahden vuoden mittaisiksi. Tähän voidaan kuitenkin tehdä poikkeuksia, jos kuntoutumisen oletetaan vaativan pidemmän ajan.

Työpaikan pitämiseen tai sen saamiseen suunnattu apu

Jotta työntekijä voi jatkaa työskentelyä omassa työpaikassa sairaudesta tai vammasta huolimatta tai jos vakuutettu tarvitsee tukea uuden työpaikan etsimiseen tai vastaanottamisen, tarjoaa eläkevakuutus siihen suunnattuja palveluja ja etuuksia.

Eläkevakuutus voi korvata työ- ja apuvälinekustannukset (Arbeitsausrüstung und Hilfsmittel), jos ne

- ovat sairauden tai vamman laadun vuoksi välttämättömiä työskentelyn mahdollistamiseksi tai
- ovat välttämättömiä turvallisuuden lisäämiseksi työmatkalla sekä työpaikalla.

Apuvälineiden kustannuksia ei kuitenkaan korvata, jos työnantaja on jo velvoitettu tekemään niin työterveys- ja työturvallisuuslain sekä työpaikka-asetuksen mukaisesti.

Työntekijän ja vakuutetun kuntoutusetuuksiin kuuluu myös moottoriajoneuvotuki (Kraftfahrzeughilfe). Tukea maksetaan auton ostamiseen, auton vammaislisävarusteisiin, ajokortin hankkimiseen ja kuljetuspalveluihin (esim. taksi). Tuen edellytyksenä on, että vakuutetun on vamman tai sairauden vuoksi oltava pysyvästi riippuvainen autosta voidakseen päästä työpaikkaan tai koulutuspaikkaan.

Auton ostamiseen liittyvä tuki ja ajokortin rahoitus riippuu vakuutetun tuloista. Vammaislisävarusteet korvataan tulojen määrästä riippumatta. Tähän sisältyvät esimerkiksi automaattivaihteiston, ohjausapujen, lisäpeilien tai säädettävien ja kääntyvien istuinten kulut.

Vaihtoehtoisena avustuksena voidaan maksaa myös osa kodin ja työpaikan välisistä matkakustannuksista (Fahrtkostenbeihilfe) enintään kuuden kuukauden ajalta. Tämä on mahdollista, jos kuljetuskustannukset ovat edullisemmat kuin auton ostamistuki tai jos autoa ei voi ajaa itse.

Eläkevakuutus voi tarjota myös aktivointitukea (Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) uuden työn löytämiseen tai työn aloittamiseen. Tämä kattaa:

- työn aloittamisesta aiheutuvat kustannukset (Übergangsbeihilfe)
- kaksinkertaisen kotitaloudenpidon väliaikaiset kustannukset, jos töihin paluu on mahdollista vain toiselle paikkakunnalle eikä perhe voi muuttaa (Trennungsbeihilfe)
- työpaikan vastaanottamisesta toiselta paikkakunnalta koituvat muuttokustannukset (Umzugskostenbeihilfe).

Aktivointituen piiriin voivat kuulua myös koulutus- ja kurssikustannukset, jotka poistavat työllistämisen tai opiskelun esteitä kuten tietotekniikka- tai valmennuskurssit.

Asuntotuki (Wohnungskostenbeihilfe) on avustus, jonka vakuutettu voi saada esteettömään asunnon hankkimiseen, kalustamiseen ja ylläpitoon.

Työllistymisen tukemiseen eläkevakuutus voi puolestaan kustantaa henkilökohtaisen assistentin (Arbeitsassistentenz) palveluita enintään kolmeksi vuodeksi.

Eläkevakuutus voi maksaa työnantajalle avustusta (Leistungen an Arbeitgeber), jos työnantaja tarjoaa kuntoutujalle mahdollisuuden palata töihin tai osallistua sitä tukevaan koulutukseen tai jatkokoulutukseen. Tukea voidaan maksaa myös työpaikan sopeuttamistoimenpiteisiin sekä muutostöihin:

- Koulutustukea (Ausbildungszuschüsse) voidaan myöntää, jos työnantaja tarjoaa oman yrityksen puitteissa sopivaa koulutusta tai jatkokoulutusta. Tuki edellyttää, että myös eläkevakuutuslaitos osallistuu koulutuskustannuksiin. Vamman tai sairauden tyyppi ja vakavuusaste sekä vaadittavat lisätoimenpiteet vaikuttavat maksettavan tuen määrään.
- Palkkatukea (Eingliederungszuschüsse) voidaan maksaa työnantajalle korvaukseksi kuntoutujan palkkakustannuksiin, kunnes työntekijä kykenee jälleen normaaliin työsuoritukseen. Tuen määrä riippuu vakuutetun työkyvystä ja siitä sovitaa eläkevakuutuslaitoksen ja työnantajan välillä. Enintään tuki voi kuitenkin olla 70 prosenttia työntekijän normaalipalkasta ja sitä voidaan maksaa enintään kahden vuoden verran.
- Apuvälinetukea (Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb) voidaan maksaa työnantajalle, jos työpaikalle on tehtävä muutoksia kuntoutujan tarpeiden täyttämiseksi. Eläkevakuutus voi maksaa tällöin osan kuluista. Muutostöitä voivat olla esimerkiksi ajoluiskat tai porrasapuvälineet.
- Työkokeilun (Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung) ajalta eläkevakuutus voi maksaa joko kokonaan tai osittain kuntoutujan palkkakustannukset sekä työnantajalle koituvat sosiaalivakuutusmaksut. Työkokeilu voi olla yleensä enintään kolmen kuukauden pituinen.

Koulutuspalvelut

Eläkevakuutus kustantaa ammatillisen kuntoutuksen piirissä erilaisia koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia yksityisten oppilaitosten, valtion teknillisten koulujen, yritysten, ammatillisen oppilaitosten tai vastaavien ammatillisen kuntoutuksen piirissä toimivien oppilaitosten kautta. Seuraavassa on esitelty eri tyyppiset ammatilliseen kuntoutukseen soveltuvat koulutus- ja opiskelupalvelut.

Koulutusvalmiuksien parantaminen (Berufsvorbereitung) käsittää koulutuspalveluita, joita vakuutettu voi tarvita puutteellisten opiskeluvalmiuksien johdosta ennen varsinaista koulutusta. Näitä ovat esimerkiksi työhön liittyvät tukikurssit, kotouttamismahdollisuuksia parantavat kurssit ja peruskoulutuskurssit (esimerkiksi sokean peruskoulutus).

Ammatillinen täydennyskoulutus (Berufliche Anpassung) auttaa vakuutettua palaamaan takaisin vanhaan ammattiin. Tämän tyyppiset palvelut perustuvat vakuutetun jo olemassa olevaan tietotaitoon ja sen tarkoituksena on täydentää ammattitaitoa ja päivittää sitä uusien vaatimusten ja standardien mukaiseksi.

Ammatillisen jatkokoulutuksen (Berufliche Weiterbildung) tavoitteena on uuden tiedon hankkiminen ja olemassa olevan ammatillisen tiedon ja taitojen laajentaminen. Tähän sisältyy ammatillinen jatko- ja uudelleenkoulutus. Jatkokoulutus mahdollistaa ammattitaidon parantamisen aikaisemmassa ammatissa. Jos nykyinen työ ei ole enää mahdol-

lista sairauden tai vamman vuoksi, on tällöin mahdollista kouluttautua kokonaan uudelle, työkyvyllä soveltuvalle alalle eläkevakuutuksen kustantamana.

Ammatillinen koulutus (Berufliche Ausbildung) käsittää ammatilliseen tutkintoon tähtäävän koulutuksen. Tähän kuuluu esimerkiksi oppisopimuskoulutus yrityksen sisäisesti ja muut ammattiin tähtäävät koulutukset ammattioppilaitoksissa tai muissa oppilaitoksissa.

Tuettu työ

Tuettu työ voi olla vaihtoehto silloin, jos vakuutetulla on vaikeaa sopeutua yleisille työmarkkinoille sairauden tai vamman vuoksi. Yhden tai kahden vuoden pituisen kuntoutuksen aikana kuntoutujalle etsitään sopiva työpaikka yleisiltä työmarkkinoilta ja eläkevakuutus tukee työskentelyä erilaisin toimenpitein, muun muassa palkkatuen, apuvälineiden ja tukihenkilön avulla. Eläkevakuutus myös maksaa sosiaalivakuutusmaksutuen ajalta. Tavoitteena on valmistaa kuntoutuja yleisille työmarkkinoille ja normaalin työsopimuksen piiriin.

Tuki ammatinharjoittamisen aloittamiseksi

Jos vakuutetun terveydentila mahdollistaa ammatinharjoittamisen työttömyyskorvauksen nostamisen sijaan, voi sen aloittamiseen saada tukea. Tuki on saman suuruinen kuin työttömyyskorvaus mutta lisäksi korvataan ammatinharjoittajan sosiaalivakuutusmaksut. Tukea voi saada enintään kuuden kuukauden ajalta. Tietyissä tilanteissa sosiaalivakuutusmaksut voidaan korvata vielä seuraavilta kolmelta kuukaudelta.

Kuntoutustyöpajat

Kuntoutustyöpajat mahdollistavat vaikeasti vammaisten tai sairaiden osallistumisen työelämään yleisten työmarkkinoiden ulkopuolella sekä ammatillisen kuntoutuksen eri palveluiden tarjoamisen. Työpajojen avulla kuntoutujat voivat kehittää, parantaa tai palauttaa työkykyään ja ansaita palkkaa sekä parantaa mahdollisuuksia työllistymiseen yleisille työmarkkinoille.

Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi työpajoissa on oltava mahdollisimman laaja ammatillinen koulutus ja työpaikat sekä pätevä henkilöstö ja siihen liittyvä palvelu. Saksassa on nykyisin noin 300 000 työpajatyöntekijää 680 auktorisoidussa työpajassa.¹⁴

Rahamääräiset toimeentulo- ja kulukorvaukset

Kuntoutuksen ajalta voidaan kuntoutujalle maksaa **kuntoutusrahaa** (Übergangsgeld). Kuntoutusraha korvaa ansiotulojen madaltumista tai poisjäämistä kuntoutuksen aikana ja näin siihen ei ole oikeutta, jos kuntoutusetuuksia maksetaan esimerkiksi vain työntantajalle tai kuntoutuksesta ei aiheudu tulonmenetystä. (DRV Bund 2019b.)

Kuntoutusraha on ansiosidonnainen etuus ja sen suuruus riippuu vakuutetun aiemmista tuloista. Kuntoutusrahan perusteena oleviin tuloihin lasketaan 80 prosenttia vii-

¹⁴ <https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen-WfbM/>

meisimmistä bruttotuloista, kuitenkin korkeintaan nettotulojen verran. Myös eläkevakuutuksen enimmäisvakuutusmaksun perusteena olevat tulot rajaavat kuntoutusrahan määrää. Kuntoutusrahan määrä on siten yleensä palkansaajilla

- lapsettomilla vakuutetuilla 68 prosenttia kuntoutusrahan perusteena olevista tuloista ja
- vähintään yhden lapsen huoltajalla 75 prosenttia.

Ammatinharjoittajilla kuntoutusrahan määrä on 80 prosentista sosiaalivakuutuksen perusteina olevista tuloista ilman mahdollisuutta nettoperusteiseen määräytymiseen.

Edellä mainittu kuntoutusrahan laskentaperuste ei saa kuitenkaan alittaa tiettyä vähimmäismäärää. Vähimmäismäärä on 65 prosentista ammatti- ja koulutustaustan perusteella määritetystä laskennallisesta palkasta.

Työttömillä, ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen (Arbeitslosengeld) saajilla kuntoutusraha on kahdeksan prosenttiyksikköä vähemmän eli 60 prosenttia lapsettomilla ja 67 prosenttia perheellisillä etuuden perusteena olevista tuloista.

Kuntoutusrahan saaja on sosiaalivakuutuksen piirissä. Tällöin eläkevakuutus maksaa sosiaalivakuutusmaksut.

Rahamääräisiin etuuksiin kuuluu myös **matkustuskulujen korvaukset** (Reisekosten). Tämä tarkoittaa, että matkakulut, jotka aiheutuvat osallistumisesta ammatilliseen kuntoutukseen, maksaa kuntoutuksen tarjoaja. (DRV Bund 2019a.)

Eläkevakuutus voi korvata myös **kotiavun ja lastenhoitokustannusten** (Haushaltshilfe und Kinderbetreuung) menoja. Kotiavun ja lastenhoidon kustannukset voidaan katata, jos kuntoutuja ei pysty hoitamaan kotia kuntoutukseen osallistumisen takia ja pysy huolehtimaan lapsista ja jos kukaan taloudessa asuva henkilö ei voi ottaa näitä tehtäviä hoitaakseen. Lapsen tulee olla alle 12-vuotias tai avustettava. Myös **muut kuntoutukseen välittömästi liittyvät kulut** (Sonstige Kosten), kuten koekustannukset tai opiskeluvälineet voidaan kustantaa eläkevakuutuksen kautta. (DRV Bund 2019a.)

Henkilökohtainen kuntoutusbudjetti

Vakuutetun täyttäessä kuntoutusedellytykset, on hänen mahdollista organisoida ja järjestää kuntoutuksensa itsenäisesti hänelle myönnetyn henkilökohtaisen kuntoutusbudjetin puitteissa. Vakuutettu tekee tällöin eläkevakuutuksen kanssa sopimuksen siitä, kuinka budjetti käytetään. Tavoitteena on, että kuntoutustavoite voidaan saavuttaa myös vakuutetun itsensä järjestämänä. Henkilökohtaisen budjetin käyttö on erityisen hyödyllistä silloin, kun kuntoutus edellyttäisi useamman kuntoutustoimijan toimenpiteitä.

Henkilökohtainen kuntoutusbudjetti on ollut mahdollista vuodesta 2001 lähtien, kun sosiaalivakuutuskareen yhdeksäs luku tuli voimaan. Vuodesta 2008 lähtien tämä kuntoutusetuus on ollut vakuutetun oikeus, joka tarkoittaa, että kaikki, jotka kuntoutusedellytykset täyttävät, ovat lähtökohtaisesti oikeutettuja kuntoutukseen myös henkilökohtaisen budjetin kautta. Kuntoutusbudjetit ovat yleensä olleet 200–800 euroa kuukaudessa (BMAS 2019).

2.2.5 Yhteensovitus sekä eläkkeen karttuminen

Jos vakuutettu ansaitsee samanaikaisesti sekä kuntoutusrahaa että työtuloja, vähentävät (nettomääräiset) työtulot täysimääräisesti kuntoutusrahan määrää. Ammatinharjoittajan tai yrittäjän ansiotulot vähentävät kuntoutusrahaa 80 prosentilla. Yhteensovitus koskee lähinnä lääkinällisen kuntoutuksen aikana maksettavaa kuntoutusrahaa, koska palkanmaksu ja kuntoutusraha voivat tällöin helpommin kohdistua samalle ajalle. Myös samanaikainen työkyvyttömyyseläke ja tapaturmavakuutuksen päivärahat ja eläkkeet vähentävät täysimääräisesti kuntoutusrahaa. (DRV Bund 2019a.)

Jokaisen, joka aloittaa kuntoutuksen saadessaan sairauspäivärahaa, on haettava kuntoutusrahaa. Sairausvakuutuskassat eivät maksa sairauspäivärahaa kuntoutuksen aikana. Jos toinen etuus myönnetään, oikeus toiseen keskeytetään. Jos vakuutettu todetaan työkyvyttömäksi kuntoutuksen jälkeen, on hänellä kuitenkin jälleen oikeus sairauspäivärahaan.

Ammatillisen kuntoutuksen ajalta karttuu eläkettä, kun kuntoutuja saa kuntoutusrahaa ja hän oli kuntoutusta edeltävänä vuonna eläkevakuutuksen piirissä (Pflichtversichert). Näin kuntoutus ei juurikaan vaikuta aikanaan maksettavan eläkkeen tasoon. (DRV Bund 2019b.)

2.2.6 Tilastotietoa

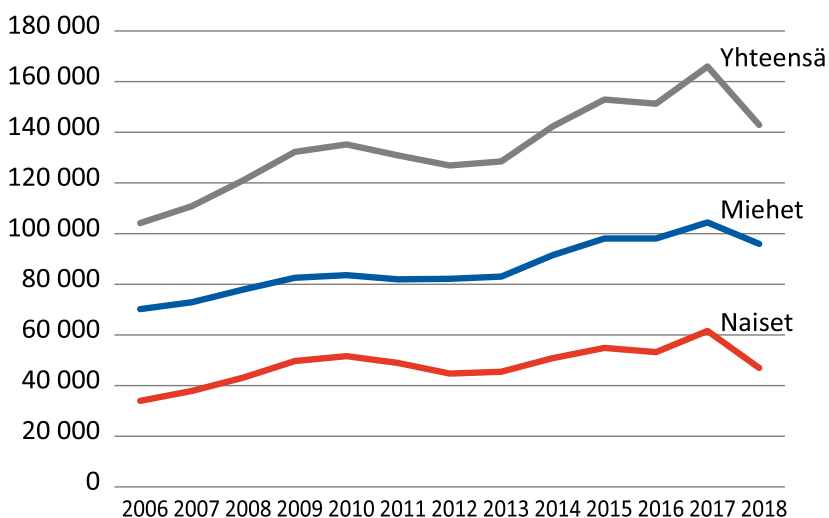
Tässä kappaleessa tarkastellaan kuntoutustoiminnan tilastoja eläkevakuutuksen hoitaman ja hallinnoiman kuntoutuksen suhteen. Tilastotietoja on kerätty eläkevakuutuksen keskuselimen pitämästä tietokannasta ja vuosittaisesta kuntoutusraportista (DRV Bund 2019c).

Läpikäytyt kuntoutukset

Ammatillisen kuntoutuksen läpikäyneiden määrä on viimeisten 15 vuoden aikana ollut pääosin nousevalla kehitysuralla. Vuonna 2018 toteutuneiden kuntoutusten määrät olivat kuitenkin edellisvuotta pienempiä. Sukupuolittain tarkasteltuna kuviosta 3 käy ilmi, että ammatillinen kuntoutus on Saksassa miehillä yleisempää kuin naisilla.

Kuvio 3.

Toteutuneet ammatilliset kuntoutukset vuosittain, lkm.

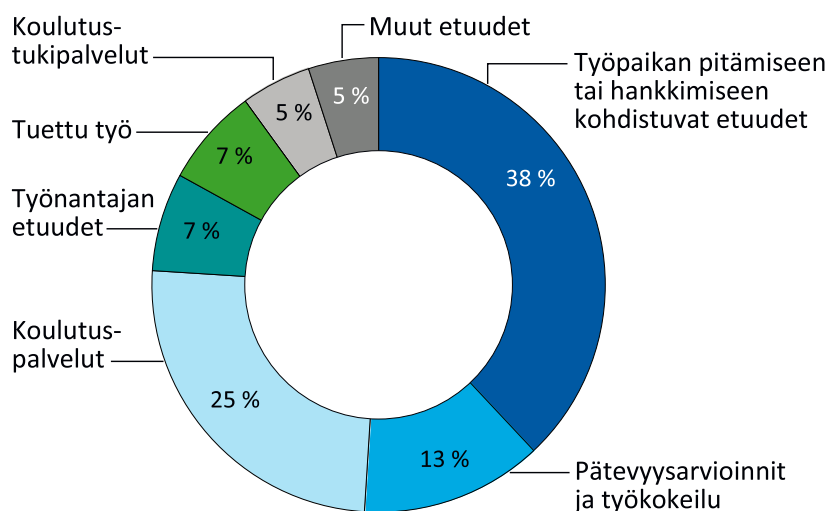


Lähde: DRV Bund (2019c).

Toteutuneiden kuntoutuspalveluiden jakautuminen on esitetty kuvioissa 4 ja 5. Kuvioiden etuusjaottelu eroaa jonkin verran aiemmin esitetystä jaottelusta tilastointimethodien vuoksi. Kuvion mukaisesti yleisin kuntoutuspalvelu liittyy työpaikan pitämiseen tai hankkimiseen sekä miehillä että naisilla (53 % ja 38 %). Tähän kategoriaan kuuluvat esimerkiksi tekniset apuvälineet, moottoriajoneuvotuki ja aktivointituki. Toiseksi yleisin kuntoutuspalvelu on koulutuspalvelut. Naisilla kuntoutus liittyy useammin koulutukseen kuin miehillä (25 % vs. 17 %).

Kuvio 4.

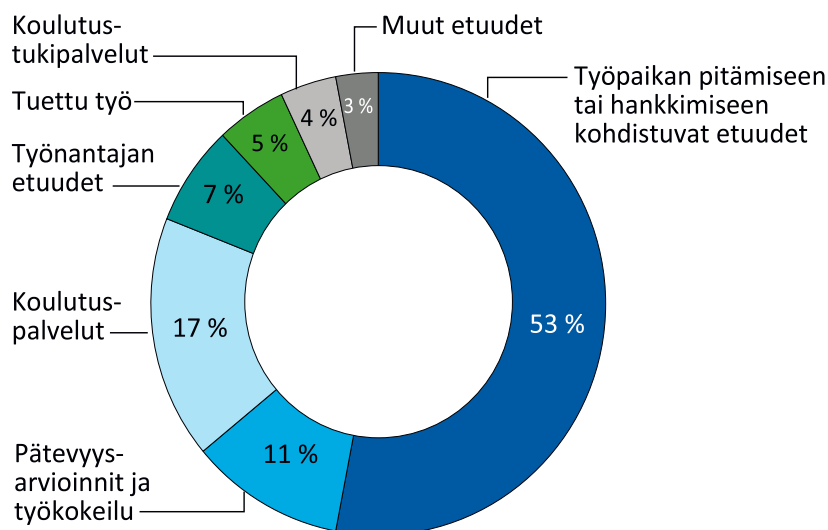
Ammatillisen kuntoutuksen palvelut naisilla vuonna 2018.



Lähde DRV Bund (2019c).

Kuvio 5.

Ammatillisen kuntoutuksen palvelut miehillä vuonna 2018.



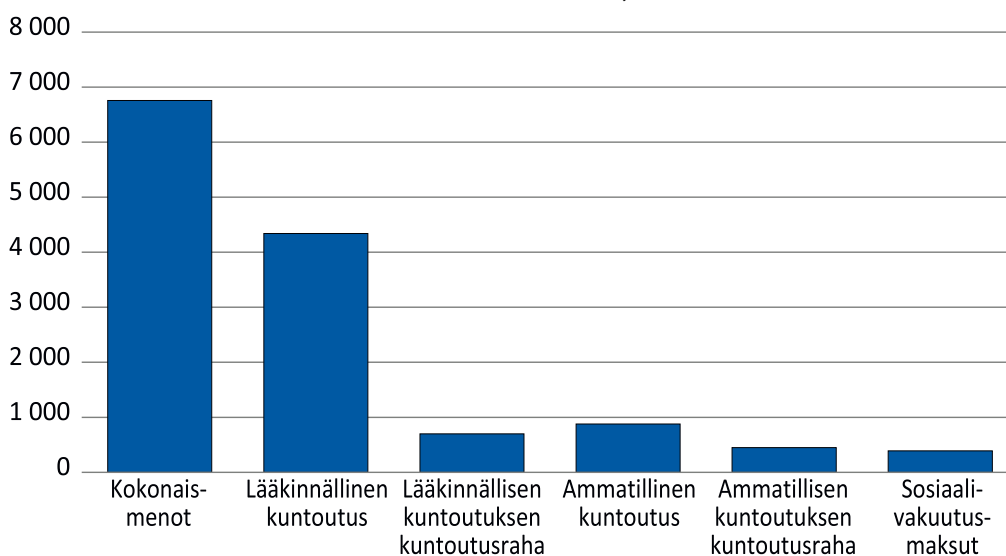
Lähde DRV Bund (2019c).

Kuntoutusmenot

Kuviossa 6 on esitetty eläkevakuutuksen nettomääräiset kuntoutusmenot vuonna 2018. Kokonaisuudessaan ne olivat 6,6 miljardia euroa. Tämä oli 2,1 prosenttia eläkevakuutuksen kokonaismenoista. Lääkinnällinen kuntoutus muodostaa kuntoutusmenoista lähes kolme neljäsosaa (74,6 %) ja ammatillinen kuntoutus noin viidesosan (19,7 %). Näihin osuuksiin on laskettu myös kuntoutusrahamenot. Muut kuntoutuskustannukset koostuvat eläkevakuutuksen maksamista sosiaalivakuutusmaksuista (5,8 %). Ammatillisen kuntoutuksen menot ovat nousseet noin 20 prosenttia vuodesta 2006 vuoteen 2018. Lääkinnällisen kuntoutuksen menot ovat sen sijaan nousseet samalla aikavälillä 50 prosenttia. (DRV Bund 2019c).

Kuvio 6.

Eläkevakuutuksen kuntoutusmenot vuonna 2018, milj. euroa.



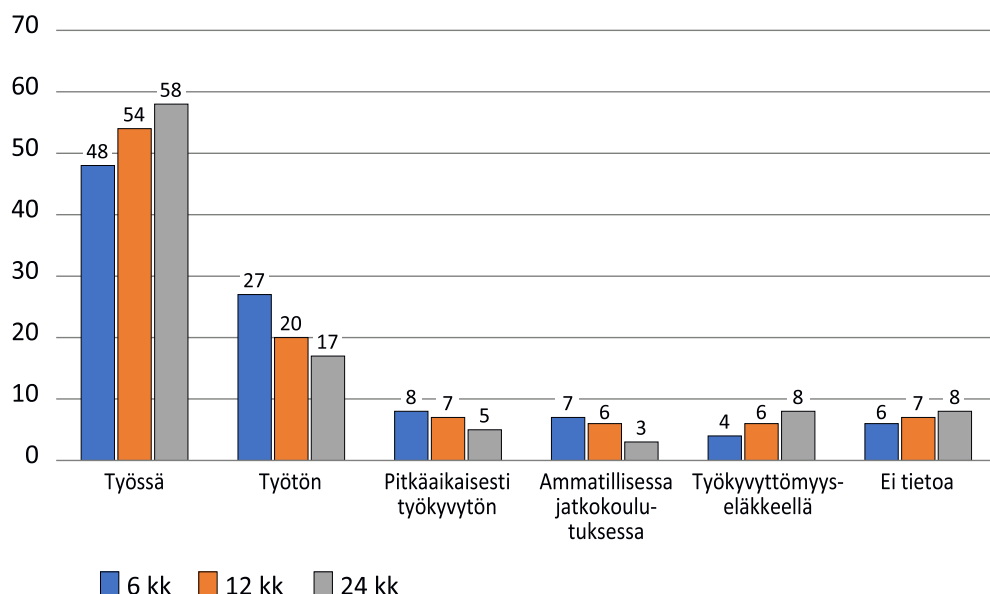
Lähde: DRV Bund (2019c).

Kuntoutuksen onnistuminen

Eläkevakuutuksen keskuselin DRV Bund (2019c) on seurannut ammatillisen kuntoutuksen koulutusetuuksien läpikäyneiden työllisyyskehitystä 6, 12 ja 24 kuukauden kuluessa koulutuksen päättymisestä niillä, jotka olivat suorittaneet koulutuksen vuonna 2015. Kuviossa 7 on esitetty tutkimuksen tulokset.

Kuvio 7.

Ammatillisen kuntoutuksen koulutustoimenpiteisiin osallistuneiden tilanne 6, 12 ja 24 kuukauden kuluttua kuntoutuksen päättymisestä, prosenttia.



Lähde: DRV Bund (2019c).

2.2.7 Lähteitä

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation BAR (2019a) Trägerübergreifende Ausgaben für Rehabilitation und Teilhabe. <https://www.bar-frankfurt.de/service/reha-info-und-newsletter/reha-info-2019/reha-info-012019/traegeruebergreifende-ausgaben-fuer-rehabilitation-und-teilhabe.html>

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation BAR (2019b) Factsheet: Bundesteilhabegesetz (BTHG). https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/_publikationen/reha_grundlagen/pdfs/FactSheetBTHG.2019.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS (2019) Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-deutsch.pdf?__blob=publicationFile

Deutsche Rentenversicherung Bund DRV Bund (2019a) Mit Rehabilitation wieder fit für den Job. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/mit_reha_fit_fuer_den_job.html;jsessionid=5381D853AE5A6ECD6EDECDC865B68763.delivery2-7-replication

Deutsche Rentenversicherung Bund DRV Bund (2019b) Übergangsgeld Studententext Nr.13. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachliteratur_Kommentare_Gesetzestexte/Studententexte/Reha-Recht/13_uebergangsgeld.html

Deutsche Rentenversicherung Bund DRV Bund (2019c) Die medizinische und berufliche Rehabilitation der Rentenversicherung im Licht der Statistik. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Berichte/rehabericht_2019.pdf;jsessionid=E4412DAA46492283DE4CB3899607C72E.delivery1-8-replication?__blob=publicationFile&v=3

Deutsche Rentenversicherung Bund (2019d) Leistungen zur Teilhabe Studententext Nr. 12. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachliteratur_Kommentare_Gesetzestexte/Studententexte/Reha-Recht/12_leistungen_zur_teilhabe.pdf;jsessionid=E4BB4DEFA8BB677CF8DBC6A878DB7A83.delivery1-8-replication?__blob=publicationFile&v=4

Deutsche Rentenversicherung Bund DRV Bund (2020) Berufliche Rehabilitation: Ihre neue Chance. https://www.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/berufliche_reha_ihre_chance.html

Sosiaalivakuutuskaari 6. luku. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/

Sosiaalivakuutuskaari 9. luku. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/index.html

2.3 Alankomaat

2.3.1 Yleistä

Alankomaissa ammatillisen kuntoutuksen (re-integratie) organisointiin ja kehitykseen on voimakkaasti vaikuttanut sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden muutokset erityisesti 90-luvulla. Ennen uudistuksia sairausvakuutuksen sairauspäivärahaa (ziekengeld) oli mahdollista saada sairauden tai vamman johdosta kahden sairauspäivän omavastuun jälkeen enimmillään vuoden verran (Bockting 2007). Vuonna 1994 työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta pidennettiin pienillä yrityksillä kahteen viikkoon ja suurilla kuuteen viikkoon, jonka jälkeen työntekijän oli mahdollista saada sairauden edelleen jatkuessa sairauspäivärahaa.

Vuoden 1996 uudistuksessa lakisääteinen sairauspäiväraha poistettiin kokonaan työsuhteessa olevilta ja vastaavasti työnantajan velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa pidennettiin yhteen vuoteen. Työnantajille tuli samalla myös mahdollisuus vakuuttaa sairausriski vakuutusmarkkinoiden kautta. Samassa uudistuksessa työnantajat veloitettiin myös järjestämään työntekijöiden työterveyshuolto ja kuntoutuspalvelut yksityisten palvelutarjoajien kautta (OECD 2008).

Käytännössä näiden muutosten myötä työntekijöiden sairausajan toimeentulo ja ammatillinen kuntoutus siirrettiin pääosin työnantajien vastuulle. Kuntoutustoiminnan myöhemmät uudistukset ovat kohdistuneet pääasiassa tarkennuksiin eri osapuolten velvollisuuksista ja toimenpiteistä työntekijän sairauspoissaolon aikana. Vuoden 2002 niin sanotun portinvartijalainsäädännön (Wet Verbetering Poortwachter) voimaantulon myötä sekä työnantajien että työntekijöiden velvollisuudet määritettiin ajankohtina kirjattiin lakiin. Työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta pidennettiin edelleen kahteen vuoteen ja poikkeustapauksissa jopa kolmeen vuoteen vuonna 2004. Vasta tämän ajan jälkeen, jos kuntoutus ei ole tuonut riittävää parannusta työkykyyn, voi henkilö hakea työkyvyttömyyseläkettä. (OECD 2008).

Nykyisellään julkinen sairausvakuutusjärjestelmä ja sitä toimeenpaneva organisaatio (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen UWV) vastaa käytännössä vain muiden kuin työsuhteessa olevien ammatillisesta kuntoutuksesta. Työsuhteessa olevien kuntoutuksesta vastaavat siten työnantajat yhteistyössä työntekijöiden kanssa, joskin UWV kontrolloi ja valvoo kuntoutustoimintaa. Työnantajat hyödyntävät kuntoutustyössä työterveyspalveluntarjoajia (Arbodienst) tai työterveyslääkäreitä, mutta käytännössä varsinaiset kuntoutuspalvelut ostetaan usein yksityisiltä kuntoutuspalveluyrityksiltä. Myös sosiaalivakuutuslaitos hyödyntää osittain yksityisiä kuntoutusyrityksiä omalla vastuulla olevien kuntoutettaviensa suhteen.

Ne ryhmät, jotka eivät ole työsuhteessa tai UWV:n etuuksien piirissä eli käytännössä kuntien rahoittamien sosiaalitukien saajat ja nuoret osatyökykyiset, kuntoutetaan puolestaan kuntien toimesta. Myös kunnat hyödyntävät kuntoutuksessa yksityistä kuntoutuspalvelusektoria. Alla olevassa faktalaatikossa 4 on esitetty Alankomaiden ammatillisen kuntoutuksen rakenne ja toimijat.

Faktalaatikko 4.

Alankomaiden ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvat toimijat ja tehtävät.

Työnantaja

- Vastaa työntekijänsä kuntoutuksesta
- Vastaa pääosin kuntoutuksen kustannuksista sekä palkanmaksusta kuntoutuksen ajalta.

Työntekijä

- Osallistuu aktiivisesti ja parhaan kykynsä mukaan kuntoutukseen
- Ottaa vastaan mahdollisen muun työkykyyn soveltuvan työn joko omalta tai toiselta työnantajalta.

Työterveyspalveluntarjoaja (arbodienst) tai työterveyslääkäri (bedrijfsarts)

- Määrittelee ja arvioi kuntoutettavan työkykyä
- Koordinoi ja suunnittelee yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa kuntoutusta
- Voi tarjota kuntoutuspalveluita.

Kuntoutuspalveluyritys (re-integratiebedrijf)

- Tuottaa kuntoutus- ja työvoimapalveluita sekä yksityiselle puolelle että UWV:lle ja kunnille.

Kunta

- Vastaa pääasiassa niiden henkilöiden kuntoutuksesta, jotka eivät ole töissä tai eivät saa UWV:n sosiaalietuuksia mutta saavat kunnalta esimerkiksi toimeentulotukea.

Sosiaalivakuutuslaitos UWV

- Hyväksyy tai hylkää kuntoutusraportin ja kontrolloi siten työkyvyttömyyseläkkeelle pääsyä sekä päättää mahdollisista työnantajasanctioista
- Voi osallistua kuntoutuksen kustannuksiin
- Maksaa sairauspäivärahaa ja vastaa ammatillisesta kuntoutuksesta seuraavilla ryhmillä:
 - työntekijät, joiden työsuhte on loppunut sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden aikana
 - vuokratyöläiset
 - työntekijät, joiden työnantaja on mennyt konkurssiin
 - työttömät
 - osatyökyvyttömyysetuutta saavat.

2.3.2 Työnantaja vastuullisena toimijana

Työnantaja vastaa työntekijöidensä ammatillisesta kuntouttamisesta kuntoutuksessa säädettyjen lakien puitteissa. Tärkeimpiin kuntoutukseen liittyviä työnantajan vastuita ja roolia määrittäviä lakeja ovat laki sairausajan palkanmaksusta (Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte, WVLBZ) sekä portinvartijalaki (Wet verbetering poortwachter, Wvp), jossa säädetään tarkemmin kuntoutuksen aikataulusta ja siihen liittyvien osapuolten vastuista.

Sairausajan palkanmaksu

Koska Alankomaissa työntekijät eivät ole oikeutettuja sosiaalivakuutuksen sairauspäivärahaan, on työnantaja velvoitettu maksamaan sairauspoissaolon ja kuntoutuksen ajalta palkkaa enintään kahden vuoden ajalta. Maksettavan palkan tulee olla vähintään 70 prosenttia työntekijän palkasta mutta kuitenkin vähintään minimipalkan verran ensimmäiseltä vuodelta. Työehtosopimuksissa sairausajan palkkaa on kuitenkin useimmiten korotettu niin, että ensimmäiseltä vuodelta maksetaan 100 prosenttia ja toiselta 70 prosenttia vakituisesta palkasta. Sairausajan palkan perusteelle on myös määrätty katto, jonka mukaan se ei voi ylittää sosiaalivakuutuksen etuuksien määrittelyssä käytettävää enimmäistasoa (4 769 e/kk v. 2020).

Vanhuuseläkeiän täyttänyt työntekijä on kuitenkin oikeutettu sairausajan palkkaan vain 13 viikon poissaolon ajalta.

Työnantaja ei ole oikeutettu irtisanomaan työntekijää ainoastaan sairauden vuoksi. Työnantaja ei kuitenkaan ole velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa seuraavissa tilanteissa:

- Työehtosopimuksissa määritettyjen karenssipäivien ajalta (maks. 2 pv.)
- Työntekijä on aiheuttanut sairauden tahallaan.
- Työntekijän sairaus johtuu terveydellisistä ongelmista, joista hän on antanut valheellista tietoa työhönottotarkastuksen yhteydessä.
- Työntekijä ei ota aktiivisesti osaa kuntoutukseen tai toimi yhteistyökykyisesti kuntoutuksen edistämiseksi.
- Työntekijä ei ota vastaan soveltuvaa muuta työtä, vaikka hänen terveydentilansa sen mahdollistaisi.

Tietyissä vähemmän vakavissa tilanteissa, kuten tarvittavan tiedon puutteellisen toimitamisen yhteydessä työnantajalla on myös oikeus pidättää palkanmaksu väliaikaisesti.

Kuntoutusaikataulu

Portinvartijalaissa on määritelty tarkasti kuntoutuksen ensimmäisen kahden vuoden aikaiset vastuut sekä työnantajalle, työterveyshuollolle tai työterveyslääkärille ja työntekijälle. Faktalaatikossa 5 on esitetty kunkin ajankohdan edellyttämät toimenpiteet kunkin osapuolen suhteen.

Faktalaatikko 5.

Portinvartijalainsäädännön mukaiset toimenpiteet kuntoutuksen aikana.

Viikko 1

Työntekijä ilmoittaa työnantajalle poissaolon. **Työnantajan** on ilmoitettava sairauspoissaolo työterveyteen.

Viikko 6

Työterveyshuolto/lääkäri tekee työnantajan ja työntekijän kanssa keskustelujen perusteella ongelma-arvion, josta ilmenee, miksi työntekijä ei voi työskennellä, mitkä hänen paranemismahdollisuutensa ovat ja milloin hänen arvioidaan kykenevän palaamaan työhön.

Viikko 8

Työnantaja laatii kuntoutussuunnitelman keskusteltuaan työntekijän kanssa. Suunnitelma sisältää toimenpiteet, joilla työhön paluu mahdollistuu joko nykyisessä tai toisessa työssä. Työnantaja nimeää asianhoitajan ja aloitetaan kuntoutusraportin pitäminen, jos sairauspoissaolo vaikuttaa pitkäaikaiselta.

6 viikon välein

Keskustelut **työnantajan** ja **työntekijän** välillä kuntoutuksen etenemisestä. Keskusteluista raportoidaan tarpeen vaatiessa myös lääkärille.

Viikko 42

Työnantaja ilmoittaa tapauksesta UWV:lle.

Viikko 46–52

Työnantaja ja **työntekijä** laativat arvion ensimmäisen vuoden kuntoutuksesta, jonka pohjalta tehdään mahdolliset muutoksia kuntoutussuunnitelmaan.

20 kuukauden jälkeen

Jos työntekijä ei ole täysin työkykyinen, **työnantaja** laatii kuntoutusraportin työntekijän kanssa neuvotteltuaan. Raportissa on kaikki tehdyt toimenpiteet ja saavutetut tulokset kuntoutuksen suhteen.

Viikko 87

Jos kuntoutus ei ole johtanut työhön paluuseen, **työntekijä** täyttää UWV:lta saamansa työkyvyttömyyseläkehakemuksen. UWV arvioi kuntoutusraportin perusteella, onko kaikki mahdollinen tehty työntekijän kuntouttamiseksi ja aloittaa siinä tapauksessa työkyvyttömyyseläkeoikeuden arvioinnin.

Jos työntekijän työkyky on arvioinnin mukaan heikentynyt vähintään 35 prosenttia, on työntekijä oikeutettu työkyvyttömyysetuuteen. Jos työkyvyn heikkenemisen arvioidaan olevan kuitenkin väliaikaista, myönnetään WGA-etuus, jonka mukaisesti työntekijä on edelleen velvoitettu osallistumaan ammatilliseen kuntoutukseen mutta tällöin kuntoutusta hallinnoi UWV työnantajan sijaan.

Viikko 104–156

Jos UWV:n mukaan työnantaja ei ole tehnyt vaadittavia toimenpiteitä työntekijän kuntouttamiseksi ja työhönpaluun mahdollistamiseksi, **työnantaja** voidaan velvoittaa maksamaan sairausajan palkkaa sairauden kolmannenkin vuoden ajan.

Lähde: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter>; <https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-met-werkgever/re-integreren-tijdens-ziekte/detail/stappenplan-bij-ziekte/eindevaluatie-en-re-integratieverslag>.

Kuntoutuslinjat ja -toimenpiteet

Työntekijöiden ammatillinen kuntoutus on jaettu kahteen eri linjaan, joista ensimmäinen on lähtökohtainen ja toinen linja tulee yleensä kysymykseen, jos ensimmäisen linjan kautta kuntoutuminen ei onnistu.¹⁵

- Ensimmäinen kuntoutuslinja: työntekijä palaa nykyisen työnantajan palvelukseen, mahdollisesti uusiin tehtäviin tai sopeutettuihin työolosuhteisiin. Kuntoutus voidaan toteuttaa työnantajalähtöisesti tai se voidaan toteuttaa työnantajan valitseman kuntoutuspalveluyrityksen kautta. Työnantaja vastaa kuntoutuksen kustannuksista. Kaiken kattavaa toimenpidelistaa ei ole laadittu mutta kuntoutus voi pitää sisällään muun muassa:
 - työolosuhteiden sopeuttamista,
 - työaikojen sopeuttamista,
 - työtehtävien muuttamista sekä
 - koulutusta, terapiaa.
- Toinen kuntoutuslinja: työntekijä ei voi palata nykyisen työnantajan palvelukseen vaan siirtyy toiselle työnantajalle hänelle soveltuvaan työhön. Tämä mahdollisuus tulee selvittää viimeistään vuoden sairauspoissaolon jälkeen. Toisen kuntoutuslinjan pääsäännöt ovat seuraavat:
 - Nykyinen työnantaja on velvollinen selvittämään soveltuvat työskentelymahdollisuudet toisessa työpaikassa. Tässä voi kuntoutuspalveluyritys olla usein apuna.
 - Työntekijä voi siirtyä tekemään työtä uudelle työnantajalle mutta vanha työnantaja on edelleen virallinen työnantaja ja maksaa hänen palkkansa. Uusi työnantaja maksaa kuitenkin vanhalle työnantajalle korvauksen (työntekijä on ns. lainatyöntekijä, detacheren).
 - Lainatyön jälkeen työntekijä voi jatkaa töitä uudessa työpaikassa ja solmia työ sopimuksen uuden työnantajan kanssa. Uudella työnantajalla on mahdollisuus osatyökykyisen palkkaamiseen liittyviin tukiin ja etuuksiin (ks. seuraava kappale).
 - Työkyvyttömyysetuutta (WGA) saava osatyökykyinen työntekijä voi siirtyä myös suoraan toisen työntekijän palvelukseen ilman laina-aikaa. Uudella työnantajalla on myös tässä tapauksessa osatyökykyisen palkkaamiseen liittyvät edut.
 - Kuntoutuvan tulee tehdä yhteistyötä myös toisen linjan kuntoutustoimenpiteiden suhteen, mutta työntekijän tarvitsee hyväksyä vain omaan työkykyynsä soveltuva uusi työ.

¹⁵ <https://www.uvw.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/samen-werken-aan-re-integratie/index.aspx>; <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/re-integratie-bij-een-ander-bedrijf>

UWV voi maksaa työnantajalle kulukorvauksia kuntoukseen liittyen seuraavissa tapauksissa:

- muutostyöt työpaikalla
- tarpeellisten apuvälineiden hankinta
- tarpeelliset muutokset työpaikan organisoinnissa.

Työntekijälle UWV voi korvata seuraavat kulut:

- henkilökohtaiset kuntoutukseen tarvittavat apuvälineet esim. ortopediset kengät, erityistuolit, tulkkauspalvelut sekä taksipalvelut tai autoon tehtävät muutostyöt.

2.3.3 UWV vastuullisena toimijana

Sosiaalivakuutuslaitos UWV hallinnoi ammatillista kuntoutusta ja toimii työnantajan roolissa pääasiassa niillä henkilöillä, joilla ei ole työnantajaa ja jotka saavat UWV:n maksamaa sosiaalivakuutusetuutta tai ovat osatyökykyisiä tai työskentelevät esimerkiksi vuokratyöyhtiön kautta. Alla olevaan on listattu edellä mainitut ryhmät (Bockting 2007; Rijksoverheid.nl):

- Osatyökyvyttömyysetuutta (WGA) saavat henkilöt
- Vuokratyöyrityksen kautta työskentelevät tai ns. 0-tuntisopimustyöntekijät, joiden työsopimukset eivät oikeuta sairausajan palkkaan
- Työntekijät, joiden työnantajan toiminta loppuu konkurssiin
- Työntekijät, joiden työsopimus loppuu sairausajan palkanmaksun aikana
- Työttömyysetuuden (WW) saajat
- Vanhan nuorten työkyvyttömyyseläkejärjestelmän (Wajong) etuudensaajat
- Sairauspäivärahan (ZW) saajat.

UWV:n työnantajarooli tarkoittaa, että UWV vastaa ammatillisesta kuntoutuksesta joko omien palveluiden tai ulkoistettuna yksityisten kuntoutuspalveluyritysten (re-integratie-bedrijf) kautta. Sairauden ja kuntoutuksen ajalta UWV maksaa palkan sijaan sairauspäivärahaa edellä mainitun listan mukaisesti työntekijöille, joiden työnantaja joutuu selvitystilaan tai joiden työsopimus loppuu ennen sairausajan palkanmaksun aikarajaa. Myös vuokratyöyrityksen kautta työskentelevät tai 0-tuntisopimustyöntekijät sekä työttömät (13. sairausviikon jälkeen) ovat oikeutettuja sairauspäivärahaan sairauden ja siten myös kuntoutuksen aikana. Muut ryhmät saavat samaa etuutta kuntoutuksen aikana, täydennettynä mahdollisilla lisillä, kuin he saivat sitä ennen.

Sairauspäiväraha on yleensä 70 prosenttia sairautta edeltävästä palkasta koko sairauspäivärahaoikeuden maksuajan eli enintään kahden vuoden ajalta. Sairauspäivärahan perusteena olevalla palkalla on kuitenkin enimmäismäärä, joka on 219 euroa päivässä (v. 2020).

Kuntoutustoimenpiteet UWV:n hallinnoimassa kuntoutuksessa

Kuntoutustoimenpiteet ovat pääsääntöisesti suunnattuja henkilöille, joilla oletetaan olevan mahdollisuus palata työelämään viimeistään kahden vuoden kuluessa. UWV:n ammatillinen kuntoutus lähtee liikkeelle henkilökohtaisen kuntoutusneuvojan tai työvoima-asiantuntijan ja asiakkaan yhdessä laatimasta toimintasuunnitelmasta (engl. work plan), josta käy ilmi suunnitellut toimenpiteet, joiden avulla asiakas voi palata työhön mahdollisimman pian. (ESIP 2015.)

Jos kuntoutus ei ole mahdollista UWV:n omien resurssien puitteissa, on se mahdollista järjestää UWV:n hyväksymän kuntoutuspalveluyrityksen kautta. Yritykset ovat erikoistuneet eri tyyppisiin kuntoutusalueisiin, ja asiakas valitsee UWV:n kuntoutusneuvojan tai työvoima-asiantuntijan kanssa hänen tarpeisiinsa sopivan toimijan. Valinnan jälkeen yritys ja asiakas laativat kuntoutussuunnitelman UWV:n kanssa aiemmin laaditun suunnitelman ollessa lähtökohtana kuntoutukselle. UWV:n hyväksyttyä suunnitelman, voidaan kuntoutustoimenpiteet aloittaa. Toimenpiteet voivat olla muun muassa:

- koulutusta
- ammatinvalintaohjausta
- työnhakemisen tukea.

UWV maksaa kuntoutuskustannukset kokonaisuudessaan, jos asiakas onnistuu palaamaan työhön tai löytää töitä kuntoutuksen avulla. Jos näin ei käy, kustannukset jäävät osittain kuntoutuspalveluyrityksen kannettavaksi. (ESIP 2015.)

UWV:n hallinnoima kuntoutusaikataulu noudattaa pääsääntöisesti samaa aikataulua kuin työnantajien hallinnoimien kuntoutuksien kohdalla (ks. faktalaatikko 2). Jos kuntoutuja ei ole kuntoutunut vähintään 35 prosentin työkykyiseksi kahden vuoden aikana, voi hän hakea työkyvyttömyyseläkettä (WIA).

UWV:n tarjoamat kuntoutustuet (voorzieningen voor werk)

Edellisten palveluyritysten kuntoutustoimenpiteiden lisäksi UWV tarjoaa sekä työnantajille että kuntoutujalle tukea eri muodoissa, kun kuntoutuja on UWV:n vastuulla. Seuraavassa listauksessa on esitetty merkittävimmät UWV:n kustantamat tuet.¹⁶

- Työnantajalle suunnattavat tuet
 - Työkokeilu: kuntoutuja voi kokeilla työtä UWV:n maksaman tuen avulla kahden kuukauden ajan. Työnantaja ei maksa tällöin palkkaa mutta hänen tulee tarjota harjoittelun jälkeen vähintään kuuden kuukauden työsopimusta.
 - Palkkatuki: alle 50-vuotiaan työllistämiseksi on mahdollista saada palkkatukea yhden vuoden ajalta sillä edellytyksellä, että työntekijän työsuhde on vähintään kuuden kuukauden mittainen.
 - Yli 50-vuotiaiden työllistämiseksi työnantajalle voidaan maksaa sosiaalivakuutusmaksutukea.

¹⁶ ESIP 2015; <https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/index.aspx>.

- Sairausajan palkanmaksu UWV:n vastuulla olevan sairastuessa. UWV vakuuttaa työntekijän enintään viiden vuoden ajan.
- Työpaikalla tehtävät muutostyöt.
- Kuntoutujalle suunnatut tuet
 - Työvalmennus, jos kuntoutuja tarvitsee erityistä tukea työskentelyyn tai työkokeiluun.
 - Nuorten osatyökyvyttömiä palkkalisä. Lisää maksetaan, jos maksettava palkka on olennaisesti matalampi kuin UWV:n asiantuntijan arvioima työtehtäviin suhteutettu palkkataso ja kuntoutuja on työskennellyt vähintään kuusi kuukautta.
 - Yrittäjän aloitustukea voidaan maksaa, jos kuntoutuja haluaa perustaa yrityksen. Aloitustuki on lainamuotoinen ja se voi olla enintään 36 155 euroa (v. 2020)
 - Työpaikalla tai työssä tarvittavat apuvälineet, kuten erityistuolit, ortopediset kengät, lukemis- ja kuulemisapuvälineet.
 - Matkustustuki, jos matkustaminen työpaikalle tai koulutuspaikalle on vaikeaa sairauden tai vamman johdosta. Tukea voi saada esimerkiksi auton muutostöihin tai taksimatkoihin. Tuki on tuloharkintainen.

2.3.4 Kunnat vastuullisena toimijana

Kunnat vastaavat ammatillisesta kuntoutuksesta silloin, kun henkilö ei ole palkansaaja tai ei saa UWV:lta jotain sosiaalivakuutustukea. Käytännössä kyse on tällöin osatyökykyisistä nuorista sekä toimeentulotuen tai muun kunnan maksaman sosiaalituen saajista. Kunnat käyttävät kuntoutuspalveluiden tarjoamisessa myös yksityisiä kuntoutuspalveluyrityksiä.

Kuntien tarjoamat kuntoutuspalvelut ovat seuraavanlaisia¹⁷:

- Suojatyö (beschut werk). UWV voi antaa henkilölle luvan suojatyön tekemiseen. Kunta tarjoaa mahdollisen suojatyöpaikan.
- Vapaaehtoistyö (vrijwilligerswerk), joka mahdollistaa työkokemuksen kartuttamisen ja kunnan maksaman sosiaalituen saamisen samanaikaisesti
- Lainatyöskentely (detacheringsbanen), jonka kautta kuntoutuja saa työkokemusta kunnan tai kuntoutuspalveluyrityksen palkkaamana mutta työskennellen toisessa yrityksessä.
- Osallisuustyö (participatieplaatsen). Kunta tarjoaa enintään kahden vuoden työkokemuksen kartuttamisen kunnan tai yksityisen yrityksen kautta. Kunta maksaa kuntoutujalle tältä ajalta hänen aiemmin saamansa etuuden.

17 Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia/vraag-en-antwoord/hoe-verloopt-mi-in-re-integratietraject-via-de-gemeente>.

- Työ ensin -kuntoutusohjelma (Work First), jonka mukaan toimeentulotukea saava työskentelee valvonnan, ohjauksen ja koulutuksen yhteydessä välittömästi tuen saamisen jälkeen. Kuntoutuja pitää saamansa tuen ohjelman ajan.
- Kuntien tarjoamat työllistymiseen tähtäävät koulutuspalvelut (Scholing).
- Ammatissaoppimispalvelut (Leren en werken)
- Yrityksen perustamistuki (Besluit bijstandverlening zelfstandigen Bbz), yleensä lainamuotoisesti.

2.3.5 Tilastotietoa

Seuraavassa on tarkasteltu RWI:n¹⁸ tekemän tutkimuksen (RWI 2008) tuloksia ammatillisten kuntoutustoimien yleisyydestä ja siinä käytetyistä toimenpiteistä. Tutkimus on jo verraten vanha, mutta se tarjoaa kuitenkin kattavaa saatavilla olevaa tietoa nykyisen järjestelmän toiminnasta ja yritysten käyttämistä kuntoutustoimenpiteistä. Tutkimus on kyselytutkimus, johon osallistui noin 1 300 yritystä.

Taulukossa 3 on esitetty niiden tutkimukseen osallistuneiden yritysten raportoimat kuntoutustoimenpiteet, jotka ilmoittivat, että heillä on pitkäaikaisesti sairaita henkilöitä töissä. Useimmiten yrityksissä vähennetään kuntoutustoimenpiteenä työntekijän työtunteja (73 %), muutetaan työn sisältöä (68 %) sekä tarjotaan yksilöllistä ohjausta tai valmennusta (56 %). Lähes joka kymmenes ilmoitti kuitenkin, että mitään toimenpiteitä ei ole tehty.

Taulukko 3.

Kuntoutustoimenpiteet Alankomaissa, kyselyyn vastanneiden ilmoittamat toimenpiteet.

Toimenpide	% kaikista vastanneista
Työtuntien vähentäminen	73,1
Työtehtävien tai työn sisällön muuttaminen	67,7
Työaikojen tai aikataulun muuttaminen	63,9
Työpaikan sopeuttaminen tai apuvälineiden tarjoaminen	36,0
Toisiin tehtäviin siirtäminen	20,9
Tilapäinen lainaus toisen työnantajan palvelukseen (detaching)	3,9
Koulutus, valmennus tai kurssi	16,2
Hoitoonpääsyn nopeuttaminen	5,1
Yksilöllinen ohjaus tai valmennus	55,9
Työnantajan maksama terapia tai hoito	26,2
Muut toimenpiteet	4,0
Ei toimenpiteitä	9,4
Ei tietoa	0,9

Lähde: RWI (2008).

¹⁸ Raad voor Werk en Inkomen oli työnantajien, työntekijöiden ja kuntien yhteinen neuvoa-antava elin työn ja toimeentulon alueella. RWI perustettiin v. 2002 ja se lakkautettiin v. 2012.

Taulukossa 4 on esitetty, mitä palveluntuottajaa yritykset, joissa oli pitkäaikaissairaita, käyttävät kuntoutuksessa. Suurin osa (71 %) yrityksistä osti kuntoutuspalveluita työterveyspalveluntarjoajilta (arbodienst), noin 40 prosenttia yrityksistä ilmoitti ostavansa palveluita kuntoutuspalveluyritysten kautta (re-integratiebedrijf) ja noin 13 prosenttia osti kuntoutuspalveluita vakuutusyhtiöiltä.

Taulukko 4.

Kuntoutuspalveluiden ostaminen eri palveluntuottajilta.

Palveluntarjoajat, joilta ostettu kuntoutuspalveluita	Yritysten osuus (%), jotka ovat ostaneet palveluita ko. palveluntarjoajalta
Työterveyspalveluntarjoajat	70,7
Kuntoutuspalveluyritykset	39,8
Vakuutusyhtiöt	13,4
Alakohtaiset kuntoutusyhtiöt	2,2
Muut	16,2
Ei tietoa/ei halua sanoa	0,6

Lähde: RWI (2008).

Kuntoutuksen onnistumista on mitattu tutkimuksessa muun muassa kysymyksellä ”Onko työntekijä onnistunut palaamaan töihin omaan organisaatioon?”. Taulukon 5 mukaisesti lähes 37 prosenttia yrityksistä vastasi, että paluu on onnistunut ja työntekijä on palannut täysiaikaiseen työhön. Lähes 29 prosenttia vastasi kuitenkin, että kuntoutus ei ole onnistunut ja työntekijä ei ole palannut töihin omaan organisaatioon.

Taulukko 5.

Kuntoutuksen onnistuminen.

”Onko työntekijä onnistunut palaamaan töihin omaan organisaatioon?”	Osuus (%) yrityksistä
Kyllä, paluu on onnistunut ja työntekijä on palannut täysiaikaiseen työhön	36,7
Kyllä, mutta kuntoutus on käynnissä	18,1
Ei, työntekijä ei ole (vielä) jatkanut työtä omassa organisaatiossa	28,5
Työ aloitettiin, mutta se osoittautui liian kovaksi / liian vaikeaksi	2,6
Tilanne ei vielä selvä tai lainatyössä tilapäisesti toisessa paikassa (detaching)	5,5
Muu tilanne	7,8
Ei tiedä/ei ole varma	0,8

Lähde: RWI (2008).

2.3.6 Lähteitä

Arboportaal. <https://www.arboportaal.nl/>

Bockting, Ad (2007). Changes in legislation on disability in the Netherlands. http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/01/bockting_ab.pdf

ESIP (2015) Activation measures as a key challenge for the social security organisations in Europe: Results of a peer review on vocational rehabilitation measures. https://esip.eu/images/pdf_docs/ESIP-peer-review-vocational-rehabilitation-summary-report-final.pdf

Laki sairausajan palkanmaksusta. https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2020-04-01#Boek7_Titeldeel10_Afdeling2_Artikel629

OECD (2008) Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. <https://www.oecd.org/els/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3-9789264049826-en.htm>

Portinvartijalaki. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013063/2008-11-01>

Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/> ; <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia/vraag-en-antwoord/hulp-bij-re-integratie>

RWI (2008) Re-integratie van zieke werknemers: feiten, verklaringen en mogelijkheden. <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/publicaties/onderzoek-re-integratie-van-zieke-werknemers>

UWV. <https://www.uwv.nl/particulieren/index.aspx>

2.4 Suomi

2.4.1 Yleistä

Kuntoutus on Suomessa perinteisesti jaettu eri osa-alueisiin, jotka ovat

- lääkinnällinen kuntoutus
- ammatillinen kuntoutus
- kasvatuksellinen kuntoutus
- sosiaalinen kuntoutus.

Kuntoutuksen toimeenpano on puolestaan hajautettu usealle eri toimijalle. Taulukkoon 6 on koottu eri toimijat ja niiden hoitamat kuntoutuksen alueet tai lajit.

Taulukko 6.

Kuntoutuslajit ja kuntoutuksen järjestäjät Suomessa.

	Lääkinnällinen	Ammatillinen	Kasvatuksellinen	Sosiaalinen
Kela	X	X		
Tapaturma- ja liikennevakuutusyhtiöt	X	X		
Työeläkelaitokset		X		
Terveyskeskukset ja sairaalat	X			
Kunnat/kolmas sektori			X	X
TE-hallinto		(X)		

2.4.2 Ammatillinen kuntoutus

Seuraavassa tarkastellaan lähemmin ammatillisen kuntoutuksen organisointia. Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työikäisille, joita sairauden tai vamman vuoksi uhkaa lähivuosina työkyvyttömyys tai heikentynyt työ- ja ansiokyky. Ammatillisen kuntoutuksen tarkoitus on parantaa työllistymisen, työhön paluun ja työssä jatkamisen edellytyksiä (STM 2020).

Ammatillista kuntoutusta järjestetään Kelan, tapaturma- ja liikennevakuutusyhtiöiden sekä työeläkelaitosten toimesta. Tämän lisäksi työ- ja elinkeinohallinto tarjoaa työnhakijoille ohjausta ammatilliseen kuntoutukseen sekä harkinnanvaraisia työvoima- ja yrittäjäpalveluja, jotka täydentävät muiden toimijoiden järjestämää ammatillista kuntoutusta. Huomionarvoista on myös, että vaikka työterveyshuolto ei ole kuntoutuksen järjestäjä, on se avainasemassa ammatilliseen kuntoutukseen ohjaamisessa. Työterveyshuoltoa laissa korostetaan työterveyshuollon vastuuta työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä, arvioinnissa ja seurannassa. Jokaisella työnantajalla on oltava työterveyshuolto. (ETK 2020.)

Ammatillisesta kuntoutuksesta säädetään työeläkelaeissa ja Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetussa laissa. Kun kuntoutuksen tarve johtuu työtapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta, ammatillisen kuntoutuksen kustannuksista vastaavat tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset työtapaturma- ja ammattitautilainsäädännön ja liikennevakuutuslainsäädännön perusteella. (STM 2020.)

Kela järjestää ammatillista kuntoutusta henkilöille, joiden työ- tai opiskelukyky ja ansiomahdollisuudet ovat olennaisesti heikentyneet sairauden, vian tai vamman vuoksi. Kohderyhmään kuuluvat esimerkiksi vakiintunutta työuraa vailla olevat nuoret ja pitkään työelämästä poissaolleet. Pidempään työsuhhteessa olleille (n. 5 vuotta) Kela järjestää KIILA-kuntoutusta. Kela järjestää myös kuntoutuspsykoterapiaa, vaativaa lääkinnällistä kuntoutusta ja harkinnanvaraista kuntoutusta.

Kela järjestää ammatillista kuntoutusta vakuutetun

- työkyvyn tukemiseksi
- ansiokyvyn tukemiseksi
- työkyvyttömyyden estämiseksi.

Tapaturma- tai liikennevakuutuslaitos on ensisijainen toimija kuntoutuksessa, jos kuntoutuksen tarve johtuu työtapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta. Tapaturmavakuutus vastaa siten sekä tapaturmissa vammautuneiden että ammattitautiin sairastuneiden ja liikennevakuutus liikennevahingossa vammautuneiden kuntoutuksen korvaamisesta. Tapaturma- ja liikennevakuutuksen kuntoutus on aina ensisijaista muuhun kuntoutukseen nähden. (ETK 2020.)

Työeläkelaitokset järjestävät ja kustantavat puolestaan ammatillista kuntoutusta vakiintuneesti työelämässä oleville. Tämän **työeläkekuntoutuksen** saamisen edellytyksenä on, että työntekijä tai yrittäjä ei ole täyttänyt ikäluokan alinta vanhuuseläkeikää ja että myös seuraavat edellytykset täyttyvät:

Työntekijällä tai yrittäjällä on

- työkyvyttömyyden uhka tai hän on työkyvytön työeläkelaeissa tarkoitetulla tavalla
- työskentelystä saatuja vakuutettuja työansioita kuntoutushakemusta edeltäneiden viiden kalenterivuoden aikana vähintään 36 342,90 euroa (vuoden 2020 tassossa).

Lisäksi edellytetään, että työntekijä tai yrittäjä on vakiintunut työelämäänsä ja työntekijällä tai yrittäjällä ei ole oikeutta liikenne- ja tapaturmavakuutuksen kuntoutukseen. Työeläkekuntoutuksen tulee myös olla tarkoituksenmukaista. Tarkoituksenmukaisuuden arvioinnissa huomioidaan ikä, ammatti, työhistoria ja koulutus.

Työnantajat voivat myös henkilöstöpoliittisin toimin parantaa ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuolto, muu terveydenhuolto, Kela ja työ- ja elinkeinotoimistot arvioivat henkilön kuntoutustarvetta ja ohjaavat henkilön tarvittaessa kuntoutukseen. (ETK 2020.)

Ennen työeläkekuntoutuksen käynnistämistä kuntoutuksen hakijalla on oltava **kuntoutussuunnitelma**.

Kuntoutussuunnitelmalle ei ole asetettu erityisiä muotovaatimuksia. Kuntoutussuunnitelma voi olla valmiina jo työeläkekuntoutusta haettaessa. Usein suunnitelma vaatii tarkennuksia ja täydentämistä työeläkekuntoutuksen hakemisen jälkeen.

Kuntoutussuunnitelman tulisi vastata esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä ammatillisen kuntoutuksen toimia kuntoutuja suunnittelee työelämäänsä paluunsa tai työelämässä pysymisensä tueksi?
- Mikä on tavoitteena oleva tehtävä tai ammatti?
- Mikä on kuntoutussuunnitelman toteutuspaikka?
- Mikä on suunniteltu aikataulu?
- Mitkä ovat työllistymismahdollisuudet?

Kuntoutussuunnitelman valmistelussa korostuu hakijan oma aktiivisuus sekä työnantajan, eläkelaitoksen ja tarvittaessa kuntoutuksen palveluntuottajien välinen yhteistyö. Eläkelaitoksen kuntoutusasiiantuntijan on annettava ohjausta ja neuvontaa kuntoutussuunnitelman valmistelussa.

Lähtökohtana kuntoutussuunnitelman valmistelussa on hakijan nykyinen työ ja hänen aikaisempi työkokemuksensa ja koulutuksensa. Hakijan henkilökohtaisen kuntoutussuunnitelman tavoitteena on työ tai ammatti, joka nykyistä paremmin sopii hänen työkyvylleen ja jossa hän jatkossa kykenee työskentelemään. (ETK 2020.)

2.4.3 Ammatillisen kuntoutuksen palvelut

Työ- ja tapaturmavakuutuksen palvelut

Työ- ja tapaturmavakuutuksen puolella ammatillisena kuntoutuksena kustannetaan riittävä koulutus soveltuvaan työhön tai ammattiin ja tämän työn suorittamiseksi tarvittava välttämätön peruskoulutus. Lisäksi liikenne- tai tapaturmavakuutusyhtiö voi tukea työkokeilua ja työhönvalmennusta. Myös opiskelukustannukset korvataan.

Elinkeinotoiminnan tukemiseksi liikenne- ja tapaturmavakuutuksen perusteella voidaan myöntää lainaa ja avustusta. Ammatillisena kuntoutuksena tuetaan myös työssä suoriutumista edistävien apuvälineiden ja laitteiden hankkimista työpaikalle. Vaikeasti vammaiselle voidaan myöntää avustusta tai korotonta lainaa työmatkoilla tarvittavan kulkuneuvon hankkimista varten, jos hän ei voi käyttää yleisiä kulkuneuvoja vamman vuoksi. Liikenne- ja tapaturmavakuutuksesta korvataan myös lääketieteellinen yksityinen hoito, jos se nopeuttaa kuntoutusta. Varusmiespalveluksessa tai siihen rinnastettavissa olosuhteissa vammautunut saa kuntoutusta sotilastapaturmalain perusteella. (ETK 2020.)

Työeläkekuntoutuksen palvelut ja keinot

Työeläkekuntoutuksen puolella kuntoutuspalveluita ovat:

- työpaikkakuntoutus eli työkokeilu ja työhönvalmennus
- työhön tai ammattiin johtava koulutus
- elinkeinotuki eli tuki elinkeinotoiminnan aloittamiseen tai jatkamiseen
- kustannusten korvaukset kuntoutuksen aiheuttamista tarpeellisista ja välttämättömistä kustannuksista (esim. opiskelutarvikkeet).

Luettelo työeläkekuntoutuksen palveluista ei ole tyhjentävä. Kuntoutuksen keinot ja taroituksenmukainen työeläkekuntoutus perustuvat aina tapauskohtaiseen harkintaan. Luettelon ohella työeläkelaitokset tarjoavat henkilökohtaista neuvontaa sekä kuntoutusta haettaessa että työeläkekuntoutuksen toimenpiteitä suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Työpaikkakuntoutus on ensisijainen työeläkekuntoutuksen keino. Jos työntekijän työsuhte on voimassa, selvitetään ensin mahdollisuudet töiden uudelleen järjestämiseksi hakijan omalla työpaikalla. Työpaikkakuntoutus alkaa yleensä työkokeilulla ja tarvittaessa se voi jatkua työhönvalmennuksena. Tavoitteena on työssä jatkaminen aikaisempaa ammattitaitoa ja työkokemusta hyödyntäen työkyvyn kannalta sopivissa tehtävissä.

Työkokeilu auttaa palaamaan takaisin aikaisempaan työhön tai mahdollistaa siirtymisen uusiin, terveydentilan kannalta paremmin soveltuviin työtehtäviin ja auttaa arvioimaan työtehtävien soveltuvuutta ennen koulutukseen hakeutumista. Työkokeilun kesto on yleensä kolme kuukautta, mutta perustelluista syistä sitä voidaan jatkaa kuuteen kuukauteen saakka. Jos kysymyksessä ovat uudet työtehtävät, jotka vaativat uusien taitojen opettelua, työkokeilu voi jatkua työhönvalmennuksena. (ETK 2020.)

Työkokeilun työaika voi vaihdella noin 20 viikkotyötunnista täyteen työaikaan. Työkokeilu voidaan toteuttaa joko palkallisena tai palkattomana. (Työeläke.fi.)

- **Palkallinen työkokeilu:** Työantaja maksaa kuntoutujalle täyden työajan mukaista palkkaa riippumatta työtunneista. Tässä tapauksessa kuntoutusraha (ks. tarkemmin toimeentulokorvaukset alla) maksetaan työantajalle. Mikäli palkka on pienempi kuin kuntoutusraha, erotus maksetaan kuntoutujalle. Työantajaa ja kuntoutujaa sitovat työsuhteen normaalit velvoitteet ja oikeudet.
- **Palkaton työkokeilu:** Työkokeilun ajalta maksetaan kiinteää kuntoutusrahaa kuntoutujalle. Työantaja ei tällöin maksa palkkaa työkokeilun ajalta, eikä työnantajalle aiheudu kuluja työkokeilun ajalta. Työeläkelaitos ottaa työkokeilun ajalle tapaturmavakuutuksen.

Työhönvalmennuksen avulla voidaan tukea uusiin tehtäviin perehtymistä ja uusien tehtävien opettelua nykyisessä tai uudessa työpaikassa. Työhönvalmennus voi olla työkokeilua pidempikestoisempi ja siihen voidaan tarpeen vaatiessa liittää ulkopuolista koulutusta tai kursseja. Työhönvalmennus voidaan tilanteesta riippuen toteuttaa työkokeilun tavoin joko palkallisena tai palkattomana.

Ennen työhönvalmennuksen aloittamista työnantajan ja kuntoutujan on laadittava vaapaamuotoinen valmennusohjelma, joka on toimitettava työeläkelaitokseen.

Koulutus voi olla tulla kyseeseen, jos työpaikkakuntoutuksen keinot eivät johda terveydentilan kannalta sopivissa työtehtävissä jatkamiseen. Tällöin työeläkekuntoutus voidaan toteuttaa työhön tai ammattiin johtavana koulutuksena. Työeläkelaitokset voivat tukea työeläkekuntoutuksena esimerkiksi ammattiin johtavaa koulutusta oppisopimus-koulutuksen, ammatillisen perustutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon muodossa. Koulutus voi olla myös kursseja tai täydennyskoulutusta. (Työeläke.fi.)

Elinkeinotuki on korotonta tai tavanomaisen korkotason alittavaa lainaa tai avustusta oman yrityksen perustamista, muuttamista tai ammatin harjoittamista varten, jota eläkelaitos voi myöntää työeläkekuntoutuksena elinkeinotoiminnan aloittamiseen tai jatkamiseen. Yleensä elinkeinotuki myönnetään avustuksena.

Elinkeinotukea myönnettäessä selvitetään henkilön yrittäjäominaisuuksia ja varmistetaan yrityshankkeen toimintaedellytykset. Lisäksi huolehditaan, että itsenäiseksi yrittäjäksi aikovalla on tarvittava yrittäjäkoulutus. (ETK 2020.)

Kelan ammatillisen kuntoutuksen palvelut

Kelan ammatillisen kuntoutuksen¹⁹ palveluita ovat:

- Nuoren ammatillinen kuntoutus
 - Tavoitteena on auttaa 16–29-vuotiasta suunnittelemaan omaa tulevaisuutta ja löytämään suuntaa opiskelu- ja työelämään.
- Ammatillinen kuntoutusselvitys
 - Moniammatillisen työryhmän avulla tunnistetaan ja arvioidaan työ- tai opiskelukykyyn tai toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä. Suunnitelma auttaa suuntaamaan työelämään tai jatkamaan siellä.
- Koulutus
 - Kela tukee ammatillisena kuntoutuksena yleensä toisen asteen tai korkea-asteen perus-, jatko ja uudelleen-koulutusta. Tavoitteena on, että koulutuksen avulla voi sijoittua työhön, jossa sairaus tai vamma ei aiheuta rajoituksia tai jossa rajoituksen ovat mahdollisimman vähäisiä.
- Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus
 - Työllistymistä edistävässä ammatillisessa kuntoutuksessa on kolme vaihtoehtoista palvelulinjaa: työkokeilu, työhönvalmennus sekä työkokeilu ja työhönvalmennus.

¹⁹ <https://www.kela.fi/ammattillinen-kuntoutus>.

- Työelämässä olevien KIILA-kuntoutus
 - KIILA-kuntoutus voi olla sopiva kuntoutusmuoto, jos kuntoutuja on työsuhteessa tai toimii yrittäjänä ja sairaus vaikeuttaa työskentelyä tai
 - henkilö on jo saanut apua työterveyshuollosta ja työpaikalta, mutta se ei tunnu riittävän tai
 - tavitaan asiantuntija-apua ammatillisiin ja työhyvinvointiin liittyviin asioihin sekä terveyteen ja elämänhallintaan.
- Ammatilliset kuntoutuskurssit
 - Ammatillinen Taito-kuntoutuskurssi on vaihtoehto, jos sairaus ja elämäntilanne hankaloittaa ammatin tai koulutusalan valintaa tai työllistymistä. Se voi myös tulla kyseeseen, jos henkilö tarvitsee tukea elämänhallintaan ja omien voimavarojen löytymiseen sekä opiskelujen aloittamiseen tai työpaikan hakemiseen.
- Koulutuskokeilu
 - Koulutuskokeilu voi tulla kyseeseen, jos henkilöllä on sairauden tai vamman vuoksi erityisiä vaikeuksia koulutusalan valinnassa.
 - Kokeilun aikana saa käsityksen vaatimuksista, jotka koulutus asettaa ja onko ala oikea.
 - Kuntoutuja valitsee itse oppilaitoksen, jossa koulutuskokeilu toteutetaan.
 - Kokeilussa tutustutaan oppilaitokseen ja koulutuksen sisältöön ja päästään seuraamaan tunteja ja keskustelemaan opiskeluun liittyvistä asioista.
 - Koulutuskokeilu kestää enintään kymmenen päivää.
- Apuvälineet työhön tai opiskeluun
 - Kela voi hankkia apuvälineitä, jos henkilöllä on sairauden tai vamman vuoksi vaikeuksia selviytyä työssä tai opinnoissa ilman henkilökohtaisia apuvälineitä.
 - Tämä koskee vain niin sanottuja vaativia apuvälineitä, kuten esimerkiksi tekniset erityislaitteet, kuten lukutelevisio, piste- ja isonäytöt sekä tietokoneet.
- Elinkeinotuki yrityksen perustamiseen tai muuttamiseen.
 - Rahallinen avustus, joka auttaa työllistymään yrittäjänä tai ammatinharjoittajana huolimatta sairaudesta tai vammasta.

2.4.4 Toimeentulo- ja kustannuskorvaukset kuntoutuksen aikana

Tapaturma- ja liikennevakuutuksen korvaukset ja etuudet

Ansionmenetykset ammatillisen kuntoutuksen ajalta korvataan vahingoittuneelle kuntoutusrahana. Lähtökohtaisesti ammatillisen kuntoutuksen ajalta maksettava kuntoutusraha on täysimääräisen päivärahan tai tapaturmaeläkkeen suuruinen. Päivärahan suuruus on neljän viikon ajan vahinkopäivän jälkeen samansuuruinen kuin työntekijälle maksettu sairausajan palkka. Tällöin päiväraha maksetaan työnantajalle. Jos sairausajan palkkaa ei ole maksettu tuona aikana, päiväraha määräytyy vahinkotapahtumaa edeltänei-

den neljän viikon työnansioiden perusteella. Ensimmäisen neljän viikon jälkeen päivärahan suuruus on 1/360-osa vahingoittuneen vuosityöansioista. (TVK 2020.)

Päivärahaa voidaan maksaa myös osakorvauksena, jos työkyvyttömyys ja ansioiden aleneminen on osittaista. Työkyvyn heikentymän tulee olla vähintään kymmenen prosentti. Jos kuntoutus ei kuitenkaan estä tekemästä ansiotyötä, kuntoutusraha määräytyy ansionmenetyksen perusteella. Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaiset korvaukset ovat ensisijaisia suhteessa muihin lakisääteisiin korvauksiin. Tällä tarkoitetaan sitä, että asia käsitellään ja korvataan ensin työtapaturmana tai ammattitautina. (TVK 2020.)

Työeläkekuntoutuksen korvaukset ja etuudet

Kuntoutujalle korvataan työeläkekuntoutuksesta aiheutuvat **välttämättömät kustannukset**. Välttämättömiä ja tarpeellisia kustannuksia ovat²⁰:

- Opiskelusta aiheutuvat kustannukset
- Asunnon ja kuntoutuspaikan väliset matkat
- Korvaus vieraalla paikkakunnalla asumisesta
- Eläkelaitoksen pyytämät lisäselvitykset tai käynnit kuntoutuksen palveluntuottajien luona.

Työeläkekuntoutuja on oikeutettu **kuntoutusrahaan** niiltä kalenterikuukausilta, joiden aikana hän on estynyt tekemästä ansiotyötä työeläkekuntoutuksen vuoksi. Kuntoutusrahaan on kuitenkin oikeus vain aktiivisen kuntoutuksen ajalta. Kuntoutusrahan määrä on yhtä suuri kuin työntekijän työkyvyttömyyseläkkeen määrä korotettuna 33 prosentilla (kuntoutuskorotus). Kuntoutusrahaa määrittäessä otetaan huomioon henkilön koko työeläketurva. Yksityisten alojen rekisteröityä lisäeläkettä ei kuitenkaan oteta huomioon. Jos kuntoutusrahasta vähennetään LITA-etuus, ensin lasketaan peruseläke ja kuntoutuskorotus eli kuntoutusraha kokonaisuudessaan ja tästä vähennetään LITA-etuus.

Kuntoutusraha maksetaan täytenä, jos kuntoutuja ei aktiivisen kuntoutuksen aikana ole lainkaan ansiotyössä tai jos kuntoutuja on työssä, mutta palkka on enintään puolet vakiintuneesta ansiosta. Vakiintuneena ansiona pidetään eläkkeen tai kuntoutusrahan tulevan ajan osa ansiota.

Kuntoutusraha maksetaan osakuntoutusrahana, jos kuntoutuja ansaitsee aktiivisen kuntoutuksen aikaisessa ansiotyössään yli puolet vakiintuneesta ansiosta. Vakiintuneena ansiona pidetään eläkkeen tai kuntoutusrahan tulevan ajan ansiota. Osakuntoutusrahan määrä on puolet täyden kuntoutusrahan määrästä.

Eläkelaitos voi myöntää työkyvyttömyyseläkkeen suuruista kuntoutusrahaa kuntoutusavustuksena myös työeläkekuntoutuksen odotusajalta, työeläkekuntoutuksen väliaikojen ajalta ja työeläkekuntoutuksen suunnitelman laatimisen ajalta. Oikeus kuntoutusavustukseen on ainoastaan silloin, kun aktiivinen kuntoutus ei ole käynnissä ja henki-

20 Ks. tarkemmin <https://www.tela.fi/kuntoutussuositukset#toimenpiteet>.

lölle ei makseta palkkaa tai hänen toimeentuloaan ei ole turvattu muilla etuuksilla, esimerkiksi sairauspäivärahalla tai työttömyyspäivärahalla. (ETK 2020.)

Kelan ammatillisen kuntoutuksen korvaukset ja etuudet

Kelan **kuntoutusrahaa** voi saada henkilö, joka osallistuu Kelan järjestämään kuntoutukseen, jonka tavoitteena on työelämässä pysyminen, työelämään palaaminen tai työelämään pääsy. Lisäksi edellytetään, että henkilö on 16–67-vuotias, kuntoutuksella on yhteys työelämään ja että kuntoutus kestää matkoineen vähintään neljä tuntia.

Kuntoutusraha määräytyy vuositulon perusteella. Vuositulo lasketaan 12 kalenterikuukauden tarkastelujaksolta, joka edeltää päivärahoikeuden alkamista edeltävää kalenterikuukautta. Kuntoutusrahan määrä on vähintään yhtä suuri kuin sairausvakuutuslain mukainen sairauspäiväraha, johon hänellä olisi oikeus, jos hän kuntoutuksen alkaessa olisi tullut työkyvyttömäksi. Ammatillisen kuntoutuksen ajalta kuntoutusrahan määrä päivältä on kuitenkin 75 prosenttia vakuutetun sairausvakuutuslain vuositulon kolmasosasta.²¹

Saadakseen Kelan myöntämää **osakuntoutusrahaa** kuntoutuja voi työskennellä enintään 60 prosenttia normaalista työajastaan. Osakuntoutusrahaa maksetaan vain palkkatyössä tai yrittäjänä työskenteleville ja sen määrä on puolet täydestä kuntoutusrahasta. Jos kuntoutuja ei ole ansiotyössä, kuntoutuksen aikainen toimeentulo turvataan kokopäiväisellä kuntoutusrahalla.

Jos työnantaja maksaa kuntoutuksen ajalta palkkaa, kuntoutusraha maksetaan yleensä työnantajalle palkkaa vastaavalta osalta. Edellytyksenä on, että kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle on sovittu työsuhteen ehdoissa.

Harkinnanvaraisella **kuntoutusavustuksella** voidaan tukea kuntoutujan työllistymistä kuntoutuksen jälkeen. Harkinnanvaraista kuntoutusavustusta maksetaan kuntoutuksen jälkeen siltä ajalta, kun henkilö on työssä. Avustus voi olla ratkaisu, jos kuntoutuksen jälkeinen työskentely on aikaisempaa ansiotasoa tuntuvasti heikommin palkattua tai kyseessä on työharjoittelu.

Henkilöllä voi saada harkinnanvaraista kuntoutusavustusta vain, jos hän ei saa saada työttömyyspäivärahaa, työmarkkinatukea tai koulutuspäivärahaa.

Harkinnanvaraisen kuntoutusavustuksen määrä harkitaan yksilökohtaisesti henkilön tilanteen perusteella. Se on kuitenkin enintään kuntoutusrahan suuruinen. Avustus on veronalaista tuloa.

2.4.5 Yhteensovitus ja eläkkeen karttuminen

Kelan kuntoutusrahaa, työeläkelaitoksen maksamaa kuntoutusrahaa, osakuntoutusrahaa ja harkinnanvaraista kuntoutusavustusta saavilla ei ole oikeutta sairauspäivära-

²¹ <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050566#L4P32>.

haan. Sama koskee vakuutusyhtiön kuntoutusajan ansionmenetyskorvausta tapaturma-vakuutuslain, liikennevakuutuslain tai sotilastapaturmalain perusteella.

Työtulot vähentävät täysimääräisesti Kelan kuntoutusrahaa 724 euroa kuukaudessa (v. 2020) ylimenevältä osalta.

Työansiot vaikuttavat työeläkekuntoutuksen kuntoutusrahan määrään seuraavasti:

- Jos kuntoutujalla on ammatillisen kuntoutuksen aikana työansioita **alle puolet** vakiintuneesta keskiansiosta, kuntoutusrahan määrä on täyden kuntoutusrahan suuruinen.
- Jos kuntoutujalla on ammatillisen kuntoutuksen aikana työansioita **yli puolet** vakiintuneesta keskiansiosta, kuntoutusrahan määrä on osakuntoutusrahan suuruinen (puolet täydestä kuntoutusrahasta).
- Jos työansiot nousevat kuntoutujan vakiintunutta ansiota suuremmiksi, eläkelaitos harkitsee, onko kuntoutusrahan maksamiseen enää perusteita.

Kuntoutusrahan aikana työansioita voi aina olla 834,52 euroa kuukaudessa (v. 2020 tassa) ilman, että sillä on vaikutusta kuntoutusrahan määrään. Eläkelaitoksen on tarvittaessa tarkistettava kuntoutusrahan määrä. (ETK 2020.)

Työeläkettä kartuttavia kuntoutusetuuksia ovat

- työeläkelakien mukainen kuntoutusraha
- Kelan kuntoutuslain mukainen kuntoutusraha
- kuntoutuksen perusteella maksettavat LITA-etuudet.

Ansaittua eläkettä laskettaessa otetaan huomioon 65 prosenttia etuusansiosta. Tulevan ajan ansiota laskettaessa etuusansio otetaan huomioon 100 prosentin suuruisena.

Eläkettä karttuu siltä ajalta, jolta etuus on maksettu kuntoutujalle itselleen. Jos osa etuudesta on maksettu työnantajalle ja osa työntekijälle, otetaan eläkettä laskettaessa huomioon se osuus etuuden perusteesta, mitä työntekijälle maksettu osuus on täydestä etuudesta.

Osakuntoutusraha-ajalta ansaittua eläkettä laskettaessa kuntoutusrahan perusteena olevasta tulevan ajan ansiosta otetaan huomioon puolet. Eläkettä kartuttava osuus tästä tulevan ajan ansion puolikkaasta on 65 prosenttia.

Tulevan ajan ansiossa osakuntoutusrahan etuuden peruste on 50 prosenttia siitä tulevan ajan ansiosta, jota täyttää kuntoutusrahaa myönnettäessä käytettiin.

Mahdollisesta työskentelystä täyden kuntoutusrahan ja osakuntoutusrahan aikana karttuu eläkettä normaalien karttumissäännösten mukaisesti.

Kelan kuntoutusrahan perusteella ansaittua eläkettä laskettaessa otetaan huomioon 55 prosenttia etuusansiosta. Tulevan ajan ansiossa etuusansio otetaan huomioon 100 prosentin suuruisena. Kelan myöntämästä harkinnanvaraisesta kuntoutusavustuksesta ei kartu eläkettä.

Mahdollisesta työskentelystä Kelan kuntoutuslain mukaisen kuntoutusrahajakson aikana karttuu eläkettä normaalien karttumissäännösten mukaisesti.

Kuntoutuksen perusteella maksetuista LITA-etuuksista karttuu työeläkettä. Ansaitua eläkettä laskettaessa huomioon otetaan 65 prosenttia etuusansioista eli etuuden määrästä. Tulevan ajan eläkkeessä etuusansio eli etuuden määrä otetaan huomioon 100 prosentin suuruisena. Kuntoutusajan korvaus voidaan maksaa täysimääräistä korvausta pienempänä, kun kuntoutus on siten järjestetty, ettei se estä kuntoutujaa tekemästä hänelle sopivaa ansiotyötä. Eläkettä karttuu silloin sekä maksetun etuuden määrän että työansioden perusteella. (ETK 2020.)

2.4.6 Lähteitä

ETK (2020) https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/compilation.faces?folder_id=200042

Liukko, J. (2020) Työeläkekuntoutuksen ratkaisukäytännöt sekä kuntoutuksen toimivuus ja vaikuttavuus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-691-307-3>

STM (2020) <https://stm.fi/ammattillinen-kuntoutus>

TVK (2020) <https://www.tvk.fi/tyotapaturma-ja-ammattitautivakuutus/>

Työeläke.fi (2020) <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/kuntoutus-reitti-takaisin-tyoelamaan/>



ELÄKETURVAKESKUKSEN
RAPORTTEJA

Ammatillisen kuntoutuksen organisointi, oikeus kuntoutukseen ja etuudet Ruotsissa, Saksassa, Alankomaissa ja Suomessa

Raportissa on tarkasteltu ja vertailtu ammatillisen kuntoutuksen organisointia, sen piiriin pääsyä sekä myönnettäviä etuuksia Ruotsissa, Saksassa, Alankomaissa ja Suomessa. Ammatillisen kuntoutuksen käsite voi maasta riippuen hieman vaihdella, mutta useimmiten kyseessä on työikäisen henkilön muu kuin lääkinnällinen kuntoutus, jonka tarkoituksena on parantaa vammasta tai sairaudesta kärsivän henkilön työkykyä, mahdollistaa hänen paluunsa työhön tai ennaltaehkäistä työkyvyn heikkenemistä.

ELÄKETURVAKESKUKSEN RAPORTTEJA

Eläketurvakeskus on lakisääteinen työeläketurvan kehittäjä, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Raportteja-sarjassa julkaistaan eläketurvan arviointia ja kehittämistä palvelevia katsauksia, selvityksiä ja laskelmia.



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN